



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

CA1
CS25
-A55

44

FOR LACKING ISSUES SEE

CRI microfiche

CA7
MM
-P65
mfe

1988/89	see	91-03218
1989/90	see	91-01815
1990/91	see	92-03089

CAI
CS 25
-ASS

Government
Publications

44

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-FIFTH
ANNUAL
REPORT**

1991-92

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-FIFTH
ANNUAL
REPORT**

1991-92



PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD

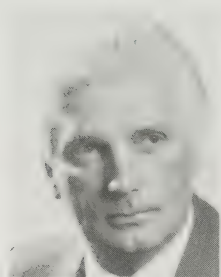


TWENTY-FIFTH
ANNUAL
REPORT



1991-92

CHAIRPERSON



Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

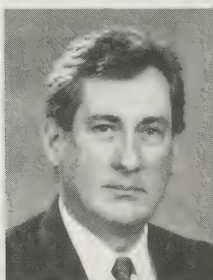


L.M. Tenace

DEPUTY CHAIRMEN



P. Chodos



Y. Tarte



M. Korngold Wexler

BOARD MEMBERS



T.W. Brown



A.S. Burke



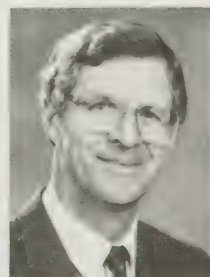
M.-M. Galipeau



J. Galipeau



T.O. Lowden



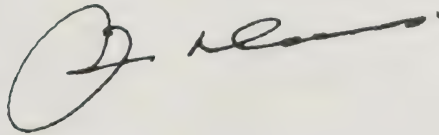
J.B. Turner

The Right Honourable Joe Clark, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for
Canada and Minister Responsible for
Constitutional Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Fifth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1991 to 31 March 1992, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ian Deans', with a large, stylized initial 'I'.

Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1992

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: L.M. Tenace

Deputy Chairmen: P. Chodos, Y. Tarte,* M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, A.S. Burke,* M.-M. Galipeau, J. Galipeault,
T.O. Lowden, J.B. Turner*

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C.,
N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, T. Jolliffe, W. Kaplan,
D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C., L.D. Russell,
C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.G. Clark, W.T. Cromb,
M. Devlin, D.R. Drake, H. Fothergill, D.J. Fowler, D.R. Franklin, L. Hardstaff,
G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam,
F.W. Murray, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, J.W. Potter, K.W. Preston,
J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibadeau

Representative of the Interests of Employees: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good,
W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, F. Kieswetter, R.C. Lévesque, G. Levine,
M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park,
W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale,
J.E. Wolfgang

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Acting Secretary:</i>	J. Dionne
<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

<i>Acting Director:</i>	C. Greer
-------------------------	----------

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

* Yvon Tarte replaced Guy D'Avignon, who retired earlier in the year. Albert Burke and Barry Turner were named to replace departing Board members Roger Young and David Kwavnick.

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	1
Personnel	3
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Declaration of Successor Rights	6
Determination of Membership in Bargaining Unit	6
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	6
Choice of Dispute Resolution Process	7
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	8
Proceedings under Section 21 of the Act	9
Requests for Review of Board Decisions	10
Applications for Extension of Time	10
Complaints under Section 23 of the Act	10
Strike Declaration	11
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	13
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	17
E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	19
Conciliation	19
Conciliation Boards	19

	PAGE
Mediation	20
Examinations	20
Other Services	20
F. BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	21
G. ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	27
Questions of Status and Jurisdiction	27
Questions of Procedure and Evidence	29
Disciplinary Action	30
Interpretation and Application of Agreements	32
References under Section 99 of the Act	34
H. ARBITRAL AWARDS	37
I. TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	39
General	39
Issues within the Scope of Bargaining	40
Issues not within the Scope of Bargaining	43
J. COURT DECISIONS OF INTEREST	49
K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	53
Proceedings under Section 129	53
Proceedings under Section 133	53

	PAGE
L. PAY RESEARCH BUREAU	55
Introduction	55
Consultation with the Parties to Bargaining	55
Program for the Parties to Bargaining	57
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes	58
Public Service Information and Compensation Information Services	58
APPENDIX (TABLES)	61



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 During the year there were significant events in the area of collective bargaining. Negotiations between the Public Service Alliance of Canada, representing 37 bargaining units, and the Treasury Board, as employer, culminated in a strike in the fall of 1991. The 16-day strike was brought to an end by back-to-work legislation. During the course of the dispute, the Board was called upon to decide three strike-related applications. These are described in section F.

A-2 In February 1992, the Pay Research Bureau, a component of the Board responsible for the delivery of compensation data to the parties to collective bargaining, was eliminated as a result of the federal budget.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the most cases are grievances referred to adjudication that concern the interpretation or application of provisions of collective agreements or a major disciplinary action. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-5 The Pay Research Bureau, a branch of the Board that was primarily accountable for the delivery of compensation data to the parties to collective bargaining, was disbanded in the federal budget of 28 February 1992.

A-6 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-7 At 31 March 1992, 211,985 employees in 162 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act (see Table 2). The Treasury Board Secretariat represents the government as the employer for 80 units in the central administration, while there are 11 separate employers for the remaining 82 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research Council, with about 2,685 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 1,873 (see Table 5).

A-8 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 75 units representing some 163,512 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 38 units representing some 27,143 employees. The remaining 49 units are represented by 24 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, several thousand public

servants who are not subject to collective bargaining are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-9 In December 1991, the appointments of a new Deputy Chairman and two new Board members were announced. Yvon Tarte replaced Deputy Chairman Guy D'Avignon, who had retired earlier in the year. Albert Burke and Barry Turner were named to replace departing Board members Roger Young and David Kwavnick.

A-10 Mr. Tarte was educated at the University of Ottawa, where he received his B.A. and law degrees. From 1975 to 1978 he was employed as an Appeals and Adjudication Officer with the Public Service Alliance of Canada. He held the position of Counsel for the Commission of Inquiry Concerning Certain Activities of the Royal Canadian Mounted Police from 1978 to 1981 and for the Canadian Human Rights Commission from April 1981 to January 1983. From February 1983 to May 1988 he was employed as Executive Director and Legal Advisor with the Office of the Commissioner of Elections Canada. From June 1988 until his appointment to the Board he was General Counsel at Elections Canada.

A-11 Mr. Burke graduated from St. Boniface High School in 1956. He continued his studies at the College of Trades and Technology in St. John's, Newfoundland, in the field of power engineering. He was employed as a power engineer at Agriculture Canada from 1965 to 1981, after which he held various positions with the Public Service Alliance of Canada, serving from 1985 to 1991 as First Executive Vice-President, with overall responsibility for collective bargaining.

A-12 Mr. Turner received his B.Sc. (Biology) and a diploma in international development from the University of Ottawa. He has held various positions with CUSO and CIDA. He was employed as Director of Development at Ashbury College, Ottawa, from 1978 to 1980, during which time he also held the position of Executive Director of the Forum for Young Canadians. From 1980 to 1984, as Developmental Manager at the Conference Board of Canada, Mr. Turner was responsible for national marketing of all aspects of the Board. From 1984 to 1988 he served as the Member of Parliament for Ottawa-Carleton. At the time of his appointment to the Board, Mr. Turner was president of his own consulting company, dealing with environmental policy and programs.

A-13 Late in the year, two senior officers of the Board took their retirement. Garry Plant, the Board's Secretary/Registrar, retired after a lengthy public service career, 25 years of which were served with the Board. Joe Cunningham retired as Executive Director of the Pay Research Bureau after 16 years with the Board.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 In the previous year, the Board had dismissed a displacement application by the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT) because of numerous defects in the applicant's constitution. In accordance with a judgment by the Federal Court of Appeal, this year the Board issued a decision ordering a representation vote. Arrangements for the conduct of this vote were in process at year end.

B-2 Three applications for certification were carried over from the previous year. The Board certified the Canadian Military Colleges Faculty Association as bargaining agent for university teachers employed by the Treasury Board at military colleges. The Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) was certified as bargaining agent for a unit of on-air broadcasting employees of the Canadian Forces Network of the Department of National Defence in Europe. In the third application carried over, the Professional Institute of the Public Service of Canada displaced the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent representing the professional engineers employed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence.

B-3 A new application was received late in the year. The Professional Institute of the Public Service of Canada applied to displace the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent for the purchasing and supply group employed by the Treasury Board. The application was in process at year end.

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-4 Under section 49 of the Act, an employee organization may request the Board to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. During the year, the Board dealt with two such applications.

B-5 The Board approved the application of the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864, to be the successor to the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973. It also approved the application of the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175, to be the successor to the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1979.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-6 Under section 34 of the Act, the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination of the bargaining unit to which any employee or class of employees belongs. The Board had one such application before it this year. The case, which was carried over from the previous year, was heard on several days and was scheduled to continue into the next year.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-7 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. The employer subsequently submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions; Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-8 An updating list generally reflects replacements, changes in organization, or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 831 such lists,

affecting 60 bargaining units, while the separate employers filed 11 lists, affecting six bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to names on replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion.

B-9 Four reports were prepared this year after examiners had inquired into the duties and responsibilities of nine persons. Two cases were heard by the Board, one of which was granted on the basis of the uncontradicted evidence that the employee, a Customs Superintendent, was the first step in the grievance procedure. At year end a decision was pending in the other case. One case was terminated without hearing after the bargaining agent had withdrawn its objection. The fourth report was issued late in the year.

B-10 A case brought forward from the previous year concerned an employee in the programme administration group. The Board decided that the employee should be designated as a person employed in a managerial or confidential capacity because he was employed in a position confidential to a person excluded under paragraph c(iv) of the definition of section 2 of the Act.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-11 Before negotiations can begin on behalf of any bargaining unit, the certified bargaining agent must inform the Board which of two processes it has selected for the resolution of bargaining disputes: arbitration or referral to a conciliation board with the option to strike. The process is recorded by the Board and remains in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter unless it is altered prior to a new round of negotiations. Table 6 shows the 75 bargaining units that, at year end, had specified the conciliation board route, and Table 7 shows the 87 that had specified arbitration. The following table shows the alterations recorded during the year. The Public Service Alliance of Canada requested a change for four bargaining units, while the United Food and Commercial Workers Union, Local 175 and the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, each requested a change for one unit.

DISPUTE PROCESS RECORDED

Bargaining Agent	Employer	Bargaining Unit	Process Specified*	
			From	To
UFCWU, Local 175	SNPF	Operational Category, CFB Trenton	C	A
IBEW, Local 2228	TB	Electronics Group	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB Valcartier	C	A
PSAC	SNPF	Administrative Support Category, CFB Valcartier	C	A
PSAC	SNPF	Administrative Support Category, CFB Petawawa	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB Petawawa	C	A

* A: Arbitration

C: Conciliation board

B-12 To facilitate its choice of process, a bargaining agent may request the Board, pursuant to subsection 37(2) of the Act, to ask the employer for a statement of the employees in a bargaining unit whom it considers to be designated within the meaning of section 78 of the Act. This statement is not subject to challenge. No such request was received during the year.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-13 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are therefore prohibited under the Act from participating in a strike. Where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, the Act provides that no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties to collective bargaining have agreed upon which employees in the bargaining unit are to be designated. If the bargaining agent objects to a designation, the Board makes the determination.

B-14 During the year under review, the Board had before it 29 statements for the designation of employees in 35 units. Ten of these had been carried over from the previous year. Five proceedings were terminated before notices were issued after collective agreements had been signed by the parties or after the Public Sector Compensation Act had been passed.

B-15 The process developed in the preceding year by the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada to expedite the time-consuming issue of designating employees continued this year.

B-16 Notice to bargain was given with respect to additional bargaining units. More statements were filed where parties confirmed their agreement as to the designations. After the Board had issued decisions directing the employer to file a list of names and addresses within a specified period, it was required to issue some 45,000 notices to designated employees within a very short time frame.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-17 Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides the Board with "residual powers." This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties that are basic to the purposes of the Act but for which the Act provides no specific remedial procedure.

B-18 Five such cases were carried into the year. Of these, one was withdrawn, two were dismissed following hearings, and one was granted by Board decision. The other case, which was in abeyance pending a judgment of the Supreme Court, was withdrawn by the applicant.

B-19 Of the 12 cases received this year, one was resolved by the parties and five others were withdrawn. Two decisions were issued following hearings and one declaration including a corresponding order was issued during the strike. Three cases were in process at year end.

B-20 Cases heard and granted by the Board concerned:

- an application alleging that the employer had violated section 51 of the Act by establishing pre-conditions to bargaining;
- an allegation that the bargaining agent's picket lines interfered with designated employees reporting to work;
- an allegation that the employer had failed to maintain in force a term or condition of employment applicable to the employees in the bargaining unit, which had been in place on the day notice to bargain collectively was given.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-21 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. Two cases were carried over from the previous year. One was pending a proceeding before the Supreme Court of Canada and was withdrawn during the year. The other application was dismissed.

B-22 Of three applications filed during the year, two were dismissed, while the third, received late in the year, was being processed at year end. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) requested the Board to review its decision directing that a representation vote be taken in the application of the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT) for certification to represent all employees other than chargehands in the ship repair group in the operational category on the east coast.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-23 Five applications for extensions of time were carried over from the previous year. Four of these were for extensions to present or refer grievances and were settled or withdrawn. In the remaining application, the employer was granted time to reply to some 450 classification grievances.

B-24 Of the twelve applications received during the year, ten were for extensions of time to present grievances. Three of these were granted and four were scheduled for hearing or continuation of hearing. At year end one recent application was being processed, while two were pending decisions after hearings. Two other applications requested extensions of time to refer grievances to adjudication. One was granted; the hearing of the other was scheduled to continue.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-25 Section 23 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint can also be made on the grounds that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action.

B-26 Of the 17 cases brought forward from the previous year, 13 were withdrawn or settled before or at hearings. Decisions were issued in two cases and the remaining two cases were scheduled for hearing.

B-27 Of the 63 complaints received this year, 34 were withdrawn or settled at or before hearings and decisions were issued in six cases. Of the remaining 23 cases, seven were scheduled for hearing, 12 were in process and four were awaiting decisions. Another case was referred to the Board by the Federal Court of Appeal. This was being processed at year end.

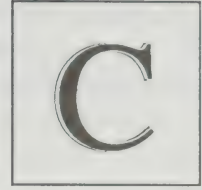
B-28 Complaints heard and upheld in full or in part by the Board included:

- interference of the employer with an employee's right to present a grievance;
- an attempt by the employer to discourage an employee from exercising his right to seek a benefit and to pursue the enforcement of that benefit to which the employee believed he was entitled under the collective agreement.

One of the cases dismissed by the Board after a hearing concerned a bargaining agent's alleged failure to represent an employee.

STRIKE DECLARATION

B-29 The Board dismissed at hearing the employer's application for a declaration that a strike was or would be unlawful. The employer had attempted to alter the nature of the application and the remedy sought to the extent that the application no longer came under the terms of subsection 104(1) of the Act.



ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1987 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 589 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraph 92(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also, in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 269 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 23 grievances referred under section 99 of the Act. This section provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 The number of grievances referred to adjudication during the year decreased by approximately 50%. This was largely because the references received this year were mostly individual grievances, whereas in the previous year large groups of grievances concerning identical issues had been filed. Table 9 shows the number of cases brought forward, received, and disposed of from 1987 to 1992.

C-7 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. It is, however, often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Calgary; Drumheller; Edmonton; Fort McMurray; Grande Prairie
British Columbia:	Abbotsford; Agassiz; Chilliwack; Kelowna; Port Hardy; Prince George; Prince Rupert; Summerland; Vancouver; Victoria
Manitoba:	Swan River; Winnipeg
New Brunswick:	Fredericton; Moncton, Saint John
Newfoundland:	Argentia; St. Anthony; St. John's
Northwest Territories:	Inuvik
Nova Scotia:	Amherst; Cornwallis; Digby; Halifax
Ontario:	Belleville; Fort Erie; Kingston; London; Ottawa; Prescott; Thunder Bay; Toronto

Quebec:	Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Mirabel; Montreal; Quebec; Sherbrooke; St-Jean-sur-Richelieu; St-Hyacinthe; Val d'Or
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina



ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The method of reaching resolution of disputes between the parties to bargaining for a collective agreement can be altered for each round of negotiations. Outstanding issues may either be referred to binding arbitration or to a conciliation board, with the right to strike in certain prescribed circumstances. The choice must be made, however, prior to giving notice to bargain. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 87 bargaining units covering some 20,139 employees.

D-2 In the year under review, the Board had before it nine requests for arbitration (Table 10). Three arbitral awards were issued and agreements were reached in four other applications. One case was scheduled for hearing and the remaining case, which was filed by a newly certified bargaining agent, was referred to Mediation Services.

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 The year saw a sharp decline in the number of negotiations settled without recourse to third party assistance.

CONCILIATION

E-2 Table 11 shows 10 requests for the appointment of a conciliator; six involved the Staff of the Non-Public Funds as the employer and four involved the Treasury Board. Of the ten appointments made, seven were of Board staff. Full settlement was reached during conciliation in four disputes. In another, the parties settled between themselves, following conciliation. Two conciliation processes had not been completed at year's end. Three disputes, involving 14 separate bargaining units of the Public Service Alliance of Canada in negotiation with the Treasury Board, were not settled during conciliation.

CONCILIATION BOARDS

E-3 Requests for the establishment of conciliation boards were received from the Public Service Alliance of Canada on behalf of 25 bargaining units involved in joint bargaining with the Treasury Board of Canada. Seven conciliation boards, reflecting the seven bargaining tables agreed upon by the Public Service Alliance and Treasury Board, were established. Each conciliation board dealt with the disputes of from one to five bargaining units. Reports were issued by six boards. Proceedings were terminated by the seventh board, which dealt with two of the 25 disputes, as a result of the enactment of Bill C-29, the Public Sector Compensation Act.

E-4 Proceedings of another conciliation board, established to deal with a dispute between the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council and the Treasury Board of Canada and affecting the ship repair east group, was also terminated as a result of the enactment of Bill C-29.

E-5 A dispute between the Canadian Air Traffic Control Association and the Treasury Board of Canada, affecting the air traffic control group, was settled with the assistance of the conciliation board established to deal with that dispute.

MEDIATION

E-6 In the one mediation exercise undertaken this year, Mr. George Adams was appointed mediator in a dispute involving the auditing group, who are members of the Professional Institute of the Public Service, and the Treasury Board of Canada. Members of the auditing group participated in rotating strike action prior to the appointment of a mediator. Mr. Adams met with the parties on 19 June 1992, but no settlement was reached.

EXAMINATIONS

E-7 When an employer requests a managerial or confidential exclusion to which the bargaining agent objects, a mediation officer is authorized to inquire into the employee's duties and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties and, in the absence of such agreement, conducts an examination. The Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. Mediation officers were involved in 72 cases this year, 68 of which were settled by agreement of the parties. Examiner's reports were issued in the remaining four cases.

E-8 These procedures, which were introduced in fiscal year 1990-91, have resulted in the complete elimination of the backlog of some 30 outstanding cases. New cases are not processed for two months after a mediation officer is assigned to the case. The cooperation of the parties continues to be the principal determining factor in the Board's ability to process these cases expeditiously.

OTHER SERVICES

E-9 As indicated in Table 11, the Mediation Services of the Board were involved in almost 100 non-bargaining disputes, the vast majority of which involved the mediation of grievances. This constituted a four-fold increase in such cases over the preceding year.

F

BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 During the period under review, the Board was called upon to consider a number of labour relations issues related to the federal budget of February 1991 and the strike that took place in the fall of that year.

F-2 At that time various bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada engaged in a lawful strike, during which the Board was called upon to determine three strike-related applications. In the first, the Alliance, on behalf of the various bargaining units, requested the Board to issue a direction that it had sole responsibility for informing employees when they were designated as persons the performance of whose duties is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public, (section 78 of the Act). Since the application was brought on the eve of the strike, the Board determined it *ex parte* and issued the direction as requested. The Board further ordered that any individuals who, on behalf of the employer, may have been informing employees of their designation must cease and desist (*In the matter of a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board with respect to employees in [various] bargaining units*, Board file 148-2-195).

F-3 The Board was next asked to determine whether the employer had violated section 51 of the Act, which requires the parties to collective bargaining to bargain in good faith and to make every reasonable effort to negotiate a collective agreement. Evidence at the hearing indicated that the employer had been attempting to impose acceptance of the employer's position, which was consistent with the budget statement, as a pre-condition to further bargaining. The Board, following jurisprudence of numerous other jurisdictions, concluded that to insist on the acceptance of pre-conditions before proceeding to negotiating other terms and conditions of employment at the bargaining table is incompatible with the requirement to make every reasonable effort to negotiate a collective agreement (*The Public*

Service Alliance of Canada v. The Treasury Board, Board file 148-2-196).

F-4 On an application by the employer, the Board examined the bargaining agent's use of picket lines to impede access to work sites by employees designated under section 78 of the Act. The Board indicated that such designation of employees is an important feature of the Act and a critical component of interest disputes in federal public sector labour relations. Since employees so designated do not have the right to strike, actions that impede or prevent them from reporting to work essentially cause them to strike illegally. The bargaining agent was therefore ordered to stop interfering with, impeding or preventing designated employees from reporting to work and to inform all picket captains of the decision (*Treasury Board v. Public Service Alliance of Canada*, Board file 148-2-197).

F-5 Whether the Board had jurisdiction over the internal affairs of a bargaining agent was raised in the case of *St-James et al. v. Canada Employment and Immigration Union Component (Public Service Alliance of Canada) and Pascucci* (Board file 100-1). During the Public Service strike, a number of employees who were members of the Alliance and were not designated chose to go to work. The Alliance subsequently decided to discipline them by suspending their membership in the Alliance. When some of those who were disciplined felt that the process was unfair and sought the Board's intervention, the Alliance objected to the Board's jurisdiction to hear the application. The Board concluded that it has only the authority conferred on it by statute, which quite clearly does not extend to regulating the internal affairs of a bargaining agent. Unless and until the actions of the bargaining agent affect matters that fall within the purview of the Public Service Staff Relations Act, the Board has no authority to intervene.

F-6 The effect of the February 1991 budget was felt in various bargaining sessions, including those involving the Professional Institute of the Public Service. It was alleged that the employer had changed its bargaining stance just prior to the budget, when it made a lower offer than it had previously made. This led to an allegation by the Institute that the employer was bargaining in bad faith (*Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board*, Board file 148-2-189). The bargaining agent contended that the employer's negotiators were aware of the contents of the upcoming budget, in particular its directive with respect to public sector wage restraint, and had therefore lowered their offer in order to

ensure that negotiations would be stalled until wage restraint legislation could be put in place. The Board, in dismissing the application, made the point that in any negotiations an unaccepted offer can be withdrawn and replaced at any time, even by a lower offer. Only if the second offer is clearly motivated by bad faith or designed for rejection, could an application such as the Institute's succeed. In this case, however, the Board accepted that the economy had deteriorated over the course of bargaining so that there was a reasonable explanation for the lower offer. On the argument that the employer's negotiators had unfairly exploited their foreknowledge of the impending budget, the Board noted that there was no evidence that the negotiators had had this knowledge, except such as was generally available. This was evidenced by the fact that the President of the Institute had met with the President of the Treasury Board in an attempt to dissuade the government from including public sector wage constraints in the budget.

F-7 Pursuant to section 52 of the Act, once notice to bargain has been given, the terms and conditions of employment applicable to employees in the relevant bargaining unit shall remain in force until certain events take place. In the case of *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 148-2-186), the Board was required to determine the extent and nature of the statutory freeze in cases where there are conditional terms and conditions. Prior to notice being given, the employer's leave policy was that an overtime shift would be available to cover various types of leave requests, subject to the employer's having sufficient funds. At the time that notice to bargain was given, such funds were available. Some time later, the employer advised the bargaining agent that the shift was being cancelled for lack of funds. The bargaining agent claimed that such a change in shift availability, and thus leave possibilities, violated the statutory freeze. In determining the issue, the Board pointed out that the availability of the extra shift had always been contingent on its funding. The contingency was an integral part of the policy in question, and if the terms of the policy had made it possible for the employer to change the policy prior to the freeze, it could continue to do so after the freeze had begun. In other words, the entire policy remained in force, including the contingency condition.

F-8 In the case of *Treasury Board and Public Service Alliance of Canada* (Board file 174-2-553) the ability of the employer to establish various "tracks" for processing grievances was examined. The Board's Regulations and Rules of Procedure provide that there can be no more than four levels of reply in the grievance process. In the case

in issue it was alleged that the employer, in designating a customs officer as the person responsible for answering grievances at the first level of the procedure, had violated this provision. This person herself had available four levels in a grievance process; however, those four levels were different from the three remaining levels available to those for whom she represented the first level of their grievance process. The Board stated that the important factor was the number of steps available to any one employee, rather than the possible number of levels of personnel responsible for hearing all grievances by all employees. The fact that a supervisor has four steps in her grievance process has no relevance to the grievance process for her staff, who also have four steps, of which the supervisor is one.

F-9 The distinction between an administrative tribunal, such as the Board, and the courts was discussed in the case of *Kers v. Kornichuck* (Board file 161-2-630). It was alleged that the respondent, on behalf of the employer, had interfered with the complainant's rights on the grounds of the latter's involvement in his bargaining agent's affairs. Counsel for the employer asked the Board member to rule on a motion of "no evidence" before calling on the employer to present its case. In rejecting the motion, the Board member noted that such technical and legal motions, which are customary before the courts, are not readily adaptable to administrative tribunals, where the procedure is not as formal and many of the parties are represented by people with no legal training.

F-10 In the matter of *Tiller v. Pettis, Renaud, Thorne, and Stephens* (Board file 161-2-614), the complainant alleged that the named individual agents of the employer had interfered with his rights under the Act to present and have heard a grievance with respect to leave for union business. On a number of occasions, the complainant had asked for such leave in order to assist in the preparation of grievances. The representatives of the employer had refused the leave, claiming that such leave was not provided for in the collective agreement. The employer did, however, allow the complainant to take annual leave at the requested times. The complainant did not grieve the refusals but he again asked for leave and was again refused. Finally a representative of the employer claimed he was being harassed by the complainant's repeated requests, to which the same response had to be made. The complainant alleged that the employer or its representatives had violated the Act in two respects: first, by interfering with his right to participate in union activities; and second, by interfering with his right to grieve. With respect to the first allegation, the Board found that there had been no violation of the

Act. The basis of the complaint was that the employer had been improperly interpreting the leave provisions of the collective agreement, which was properly the subject of a grievance. There was no allegation that the interpretation was made in bad faith. On the second allegation the Board determined that the employer's representative's claim that he was being harassed by the constant filing of identical grievances, could be seen as an interference with the complainant's right to grieve and as such constituted a breach of the Act. In the circumstances, however, no remedy was granted beyond this declaration.



ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 An adjudicator under the Public Service Staff Relations Act has the authority to consider only those types of grievances specifically referred to in section 92. The grievance must relate either to disciplinary action resulting in discharge, suspension or financial penalty or to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or an arbitral award. The latter type of grievance must also have the support of the relevant bargaining agent before it can be referred to adjudication. There are also certain statutory limits on the authority of an adjudicator.

G-2 In *Nagle* (Board file 166-2-21445), the grievor complained about the effective date selected by the employer for the upward reclassification of his position. He claimed that in fact reclassification should have taken place some six years prior to that date. Accordingly, the grievor sought a ruling to that effect as well as pay and benefits retroactive to the earlier date. Pointing out that section 7 of the Act reserves to the employer the exclusive right to classify positions, the employer claimed that the adjudicator was precluded from dealing with the subject matter of the grievance or awarding the remedy sought. The adjudicator stated that the grievance did not relate to the financial consequences of the reclassification; rather the grievor was seeking a determination as to when his position warranted the higher classification. In the adjudicator's opinion, this was precisely the kind of decision that section 7 precluded him from making. Accordingly, he dismissed the grievance for want of jurisdiction. An application was made by the grievor to the Federal Court of Appeal to review and set aside the adjudicator's decision pursuant to section 28 of the Federal Court Act; this case was pending at year end (Court file A-1242-91).

G-3 The grievors in *Mark et al.* (Board files 166-2-21451 to 21455) were air traffic controllers with extensive experience who had resigned from their positions and were ultimately rehired several

years later. When they requalified as operational air traffic controllers, the grievors received a letter appointing them, retroactive to the date of their rehiring, to the AI-03 level at the minimum salary rate for that level. The grievors claimed that, in light of their extensive experience, they should have been paid at the maximum of their level, the step they had reached prior to their resignations. Following an objection raised by the employer, the adjudicator found that he had no jurisdiction to entertain these grievances as the authority to make appointments and to stipulate a rate of pay in an offer of appointment is derived from the Public Service Employment Act and conferred on the Public Service Commission. Accordingly, these grievances were dismissed for want of jurisdiction.

G-4 On occasion, a grievor attempts to refer to adjudication a grievance respecting termination of employment which on its face does not appear to constitute disciplinary action resulting in discharge. The grievor's position is that, in the overall circumstances, the termination was motivated by a disciplinary intent.

G-5 A civilian employee of the Royal Canadian Mounted Police was convicted of a minor drug offence while on holiday abroad: *Walker* (Board file 166-2-21292). Following her conviction, her supervisor advised her that her duties would be circumscribed until her security clearance had been re-assessed. The grievor was unwilling to accept this and submitted her resignation, which was accepted by the employer. Several weeks later the employee submitted a grievance, alleging that her supervisor had coerced her into submitting her resignation. The adjudicator concluded that the evidence did not support the grievor's position and that her resignation had been voluntary. As she had failed to establish that she had been discharged from her position, the adjudicator dismissed the grievance for want of jurisdiction.

G-6 A similar situation arose in *Bodner* (Board file 166-2-21332), where an airport manager resigned after his superior had asked him to provide explanations of certain alleged administrative irregularities. Having considered all the evidence, the adjudicator was unable to find that the grievor's resignation was coerced or sufficiently tainted with a disciplinary motivation on the part of the employer as to render it involuntary. Accordingly, he dismissed the grievance for want of jurisdiction.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-7 Generally, a grievor cannot base a grievance on certain grounds during the grievance procedure and then raise other grounds at the adjudication hearing. Nor can the employer, in most circumstances, raise new grounds at the hearing to defend itself against the grievance. Cases in point are the matters of *Butler* (Board files 166-2-21811 to 21813) and *Graham* (Board file 166-2-21414). In the *Butler* case, among the matters grieved was a ten-day suspension imposed by the grievor's immediate supervisor. During the grievance procedure, the matter was dealt with solely on the merits. At the adjudication hearing, however, the grievor raised the issue of whether the immediate supervisor had the authority to impose a ten-day suspension. The adjudicator held that such a technical objection should not be entertained for the first time at the adjudication stage. To permit such a shift in position could potentially negate the purposes of the grievance procedure.

G-8 In *Graham*, the employer denied the grievor's request for annual leave on the ground that to grant it would have resulted in the payment of overtime to the grievor's replacement. At the adjudication hearing, however, the employer claimed for the first time that the grievor could not be granted the leave as he lacked the necessary leave credits. The adjudicator held that the employer should be precluded from thus raising new grounds, particularly in this case where such grounds would have been easily ascertainable at an earlier date and had not been communicated to the grievor during the grievance procedure.

G-9 In the case of *Rhéaume* (Board files 166-2-21151 to 21154, 166-2-21976 to 21979, 161-2-645) the grievor requested permission to record the proceedings and have them transcribed at her own expense. The Board's policy is that recording and transcription of proceedings are not permitted except in exceptional circumstances. The Board's view is that to do otherwise would, among other things, prolong proceedings and render them unduly formal. The adjudicator found no cogent reason why recording and transcription should be permitted in this case and denied the request. The hearing of the matters was adjourned, however, when the grievor filed for an injunction before the Federal Court Trial Division (Court file T-150-92) to compel the Board to allow recording and transcription of the proceedings (see paragraph J-1).

G-10 The burden of proof rests upon the grievor in matters of contract interpretation; thus grievors who fail to attend the hearing of their grievances alleging violations of the collective agreement, do so at their peril. In *Leightizer and Stoodley* (Board files 166-2-21920, 21948, 21995 and 22009), the grievors did not appear before the adjudicator because the employer had denied them leave from their 4 p.m. to midnight shift. Their representative maintained that, after appearing at the hearing, they would have needed leave in order to prepare for work later that day. The adjudicator adjourned the proceedings to the next day, stating that the denial of leave was a separate matter that would have to be addressed through the grievance process and that the circumstances did not warrant a rescheduling of the proceedings. The grievors did not appear the next day and, since no case could be put forward, the adjudicator dismissed the grievances.

DISCIPLINARY ACTION

G-11 Harassment of employees in the workplace has come to be recognized as misconduct meriting the imposition of discipline whose severity depends on the nature and degree of the harassment. The grievor in *Bédard* (Board files 166-2-20768 and 20869) was indefinitely suspended and ultimately discharged for allegedly threatening and harassing his fellow employees on numerous occasions. The grievor denied almost all the allegations of his fellow employees. The adjudicator preferred the evidence of the other witnesses to that of the grievor. He found that the grievor's obscene and lewd comments about women in general and certain of his female colleagues in particular had sexually harassed the women who were present. The grievor had also made racist as well as personally demeaning remarks about his fellow employees. He had also made physically threatening remarks and several references to the use of firearms. Following complaints by these employees, the grievor had with their consent been given a final chance to improve his behaviour but he had ultimately failed to do this. Moreover, he felt no remorse over what had happened and offered no apology. Accordingly, the adjudicator found that there were no mitigating factors to justify interfering with the penalty imposed upon the grievor and he dismissed the grievances.

G-12 In *Bennett* (Board file 166-2-21123), the grievor, who was employed as a baker, had received a seven-day suspension without pay for allegedly harassing a co-worker employed as a dishwasher at

the same location. The evidence established that there was much joking and good-natured horseplay in the workplace and that generally this was well received by all staff. At some point, however, the dishwasher had developed an aversion to the grievor's teasing and repeatedly had requested him to stop, but without success. After the dishwasher had filed an official complaint against him, the grievor left him alone. The adjudicator found that, contrary to the allegations of his alleged victim, the grievor had not sexually harassed the dishwasher, whose animosity to the grievor was motivated at least in part by the grievor's openness about his homosexuality. Nonetheless, once the grievor had been advised that his actions were unwelcome, he should have stopped them immediately; his failure to do so constituted harassment. The penalty was, however, too severe in the circumstances and the adjudicator reduced it to a three-day suspension without pay.

G-13 An employee can be disciplined for off-duty misbehaviour, provided a reasonable link can be made between his conduct and his employment. In *Phillips* (Board file 166-2-21694), the grievor, who was a customs inspector, was discharged for admitting to his superior under questioning that he used marijuana on a fairly regular basis while off-duty and off the employer's premises. He admitted to having a small amount of marijuana in his car, which he produced after being requested to do so. There was no publicity concerning this incident. The adjudicator found that the nexus between the off-duty personal conduct of the grievor and his ability to perform his duties was insufficient to justify the imposition of any discipline, much less discharge. Accordingly, the grievor was reinstated with full back pay and benefits.

G-14 The grievor received a one-day suspension for reporting one-half hour late for work: *Bédard* (Board file 166-2-21380). Before imposing the discipline, the employer had requested the grievor several times to provide an explanation for his tardiness but the grievor had repeatedly said only that it was due to personal reasons. At the hearing, the grievor explained that he was late because of a problem to do with his handicapped son. The adjudicator dismissed the grievance, finding that the grievor should have provided the employer with an adequate explanation when one was requested. It was not sufficient to present it for the first time at the adjudication hearing.

G-15 While the evidence adduced at an adjudication hearing may on its face justify the imposition of a disciplinary sanction upon a

grievor, there may be mitigating factors which justify lessening the severity of the penalty. In *Thibodeau* (Board file 166-2-20955), the grievor, following a verbal altercation with his supervisor, had placed his hand on him and pushed him against the wall. For this act of misconduct, the supervisor had imposed on the grievor a ten-day suspension without pay. The adjudicator considered several mitigating factors and reduced the penalty to a two-day suspension. The incident in question had clearly been unpremeditated and had lasted only a few seconds. Furthermore, the grievor was immediately remorseful and had attempted on more than one occasion to apologize to his supervisor.

G-16 The grievor was a supervisor in the kitchen of a prison where inmates also worked: *Hinds* (Board file 166-2-21316). He was discharged for assaulting an employee under his supervision. The adjudicator found that the fact that this incident had taken place in a prison setting and in the presence of inmates was an aggravating factor. The evidence established, however, that the victim had provoked the assault through racial slurs and insubordination. Furthermore, the employer had been aware of the problems between these two employees and had taken no action to resolve the situation. Accordingly, the adjudicator reduced the penalty to a suspension of six months.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-17 Many collective agreements oblige the employer to allocate overtime on an equitable basis among readily available qualified employees. An employer's failure to call in an employee for overtime duty, contrary to the employer's own policy, may not, however, be contrary to the collective agreement. In *Farcey* (Board file 166-2-21050), the employer conceded that it had inadvertently failed to offer an overtime opportunity to the grievor, contrary to its policy of overtime allocation according to geographic location. The adjudicator, in denying the grievance, stated that whether overtime has been allocated equitably cannot be determined on the basis of one missed overtime opportunity, but must rather be determined over a reasonable period of time. The grievor had failed to establish that overtime was inequitably allocated in the circumstances.

G-18 In *Charlebois and Schink* (Board files 166-2-21894, 21895), the employer had failed to call in the grievors for overtime, in

contravention of its own policy. The adjudicator pointed out that one missed overtime opportunity did not constitute a breach of the collective agreement. The issue was whether opportunities had been missed over a reasonable period of time. In denying the grievances, the adjudicator noted that, during the period in question, the grievors had turned down many overtime opportunities and had in fact worked more overtime hours than their colleagues.

G-19 Grievances resulting from understaffing of government facilities were once again before the Board this year.* The case of *Rooney* (Board file 166-2-21306) was a case in point. The grievor, an air traffic controller, was denied two days' leave as the granting of the leave would have necessitated paying a substitute controller at an overtime rate. The evidence was that, though the employer had previously determined that a staff of nine was required to meet controllers' requests for leave, only seven controllers were employed, a state of affairs that had existed for a substantial period of time. The employer had made no attempt to find a substitute controller in order to grant the grievor's request for leave.

G-20 The collective agreement provided that, consistent with efficient operating requirements, the employer shall make every reasonable effort to schedule vacations in a manner acceptable to employees. The employer, because of the understaffing, utilized overtime to maintain efficient operation of the facility. The adjudicator noted that when two parties enter into a collective agreement they are expected to honour the obligations that arise from it. He found that, in the circumstances, the employer's contractual obligations regarding leave to employees could have been met only by paying overtime. The employer's decision against this constituted a violation of its contractual obligation.

G-21 Should the former military service of newly hired members of the Public Service be included in the calculation of their leave credits, despite language to the contrary in the collective agreement? In one case, when two individuals applied for positions in the Public Service they were told that they would be credited with their former military service: *Deniger and Miller* (Board files: 166-2-21583, 21584). Such was the employer's practice, despite the fact that the collective

* See: Twenty-Third Annual Report, paragraphs G-12 and G-13
Twenty-Fourth Annual Report, paragraph G-17

agreement stated otherwise. Between the hiring of the individuals and the start of their employment, the employer changed its policy so as to conform strictly to the collective agreement. Thus, the employees' leave credits totalled less than they had been led to expect at the time of hiring. They claimed that the doctrine of "estoppel" prevented the employer from relying on the strict wording of the agreement. Estoppel is invoked to prevent a party from enforcing its legal rights when it has led another party to act to its detriment on the understanding that those legal rights would not be enforced.

G-22 The evidence established that the employer had continued to recognize military service for determining leave credits some fourteen years after the Federal Court of Appeal had decided in *Bolling* ([1978] 1 F.C. 85; 77 D.L.R. (3d) 318) that the collective agreement clearly and unambiguously stated that "service" in the public service excluded military service. The bargaining agent had relied on the employer's practice and thus had had no reason to seek to change the wording of the agreement in past rounds of bargaining. The adjudicator therefore found that the employer was estopped from relying on the strict language of the collective agreement and allowed the grievances.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

G-23 Section 99 of the Act provides that an employer or a bargaining agent seeking to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or an arbitral award may refer the matter to the Board for determination. In *Preeper et al.* (Board file 166-2-21892), the grievors referred their grievances to adjudication under section 92 of the Act. They complained that they were required to work without qualified supervision, in contravention of the collective agreement. The agreement provided that the employer would consult on matters of health and safety with a view to preventing or reducing employee injury. The adjudicator found that, in accordance with the collective agreement, the obligation of the employer to consult on issues of health and safety was owed to the bargaining agent and not to the individual employees in the bargaining unit. Thus the obligation to consult could only be the subject of a reference to the Board under section 99 of the Act, and could not be the subject of grievances of individuals pertaining to contract interpretation under section 92. The grievances were therefore denied.

G-24 The obligation of the employer to consult the bargaining agent was also the subject of *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-503). In that matter, the employer sought input from employees by means of a questionnaire in order to develop classification standards as part of the PS 2000 initiative. The collective agreement provided a mechanism whereby the employer and bargaining agent would consult on contemplated changes. The bargaining agent claimed that the employer had contravened the agreement by not seeking consultation with regard to the content of the questionnaire. The Board found on the language of the agreement that the obligation to consult was contingent upon a request to initiate the consultation process. Thus, on the facts the Board found that the bargaining agent had not made an unambiguous and specific request for consultation on the questionnaire, and thus the reference was dismissed.

G-25 A reference under section 99 was also the subject of *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-499). The matter turned on the Act's definition of "employee," which excludes a person employed on a temporary basis unless that person has been employed for six months or more. The grievor was hired for a three-year term. The employer did not deduct and remit his union dues, having taken the position that he was not an "employee" until the first six months had elapsed. The Board disagreed. It held that the grievor was not employed on a temporary basis, since his employment was to last a minimum of three years. Thus the employer was obliged to deduct and remit dues from the start of the grievor's employment.



ARBITRAL AWARDS

H-1 Arbitration is one of the two methods of dispute resolution available in the event of an impasse in negotiations (see paragraph D-1). Where a bargaining agent has specified arbitration as the method of dispute resolution, the matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 69 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

69.(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

H-2 In the year under review, the Board issued three arbitral awards. In one instance the clause in dispute was a COLA clause proposed by the bargaining agent for the second year of the arbitral award. The employer objected to the proposal since it had not been the subject of bargaining prior to the request for arbitration. The Board accepted jurisdiction to deal with the matter and agreed that it had been necessary for the bargaining agent to make such a proposal since, because of delays, the arbitral award would have to exceed one year, while the bargaining agent had originally made proposals based on a one-year award.

— (*Public Service Alliance of Canada and Medical Research Council of Canada - Administrative Support Group*, Board file 185-11-344)

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that, where the parties to collective bargaining have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Upon the board's establishment, the Chairman is required by section 84 to give the conciliation board a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. There are certain restrictions on the matters that a conciliation board may consider. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either party objects to the referral to the conciliation board of any matter, the Chairman must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he concludes that it does, then he will not include that matter in the terms of reference.

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2)No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-2 During the year under review, the Chairperson established numerous conciliation boards and issued many terms of reference as a result of multi-unit bargaining involving both the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Public Service Alliance of Canada. The Chairperson followed his previously established policy of referring all proposals to the conciliation board where the sole objection raised to their referral was that they allegedly violated section 7 of the Act.* In doing so he reiterated his opinion that, apart from binding conciliation, section 7 is not a bar to the referral of a matter to the conciliation board.** Although the bargaining agent presented identical or similar proposals in relation to more than one bargaining unit, these proposals and the Chairperson's determination as to whether they could be referred to the conciliation board are set out only once hereafter.

I-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining:

- *A proposal that drug evaluators working within the Bureau of Human Prescription Drugs, Health Protection Branch, Health and Welfare Canada shall be granted a comparability allowance.*
- *A proposal that the parties establish a committee to investigate the pay problems of the drug evaluators and to issue a final and binding decision on the amount of the allowance to be paid to them.*

Because the parties had opted for binding conciliation under section 90 of the Act, a proposal that would interfere with the employer's rights under section 7 of the Act could not be referred to the conciliation board. As these proposals relate to pay rather than to classification, however, they were included in the terms of reference (*Biological Sciences Group Terms of Reference*, Board file 190-2-221).

* Section 7 reads as follows:

7. Nothing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein.

** See 1987-88 Annual Report, paragraphs I-5 and I-6 and 1988-89 Annual Report, paragraphs I-2 to I-5.

- *A proposal that the employer will not electronically monitor a VDT operator's work.*

As this proposal does not relate to the standards, procedures or processes respecting appraisal, contrary to subsection 87(3) of the Act, it was referred to the conciliation board (*Clerical and Regulatory Group et al. Terms of Reference*, Board files 190-2-237 to 239 and 241).

- *A proposal that employees who are placed in an off-duty situation due to a shortage of work shall be placed on a priority list for the duration of their off-duty term at their request.*

Since being placed on off-duty status is not the same as being laid off, this proposal violated neither paragraph 57(2)(b) or subsection 87(3) of the Act. Accordingly, it was included in the terms of reference (*General Services Group Terms of Reference*, Board file 190-2-245).

- *A proposal that there shall be no contracting out during the term of the agreement.*

Contracting out and lay-off are not inextricably bound together. Therefore the proposal was included in the terms of reference, as it violated neither subsection 87(3) nor paragraph 57(2)(b) of the Act (*Administrative Services Group et al. Terms of Reference*, Board files 190-2-246 to 248 and 250 to 251).

- *A proposal that employees who are placed in an off-pay situation due to a shortage of work shall have their pension and benefits coverage paid for by the employer.*

Contrary to what was alleged by the employer, the proposal violated neither the provisions of the Canada Pension Plan Act nor the provisions of the Unemployment Insurance Act. Accordingly, it was referred to the conciliation board as it did not violate paragraph 57(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act (*General Technical Group et al. Terms of Reference*, Board files 190-2-257 to 259).

- *A proposal that shift schedules and schedules for rotation through posts in effect as of a certain date shall remain in effect until they can be reviewed and amended by mutual agreement between the representatives of employees in an individual*

institution and the Warden thereof; any such agreement must be accepted by a majority of employees in the institution and the annual hours of any agreed shift schedule shall not exceed 1950 hours. Where agreement cannot be reached within sixty days of a specified date, either party may refer any outstanding issues to a panel composed of one person nominated by the bargaining agent, one person nominated by the employer and a third person knowledgeable in corrections and chosen by the other two.

Because the proposal does not fall within any of the prohibitions contained in sections 57 and 87 of the Act, it was referred to the conciliation board (*Correctional Group Terms of Reference*, Board file 190-2-260).

- *A proposal that, when the employer takes disciplinary action against an employee involving suspension without pay or discharge, the employer shall not implement the decision unless the employee has had an opportunity to use all means available through the collective agreement and any applicable legislation.*
- *A proposal that there will be no disciplinary action taken against an employee based on the employee's testimony or any other evidence revealed in the course of the inquiry.*

Contrary to what was alleged by the employer, the provisions of subsection 11(2) of the Financial Administration Act do not constitute a bar to the referral of any matter to the conciliation board; accordingly, these proposals were included in the terms of reference (*ibid*).

- *A proposal that the employer agree not to permit the distribution in any institution of magazines, newsletters or any other printed material issued by groups of inmates or ex-inmates or any individual or groups, when the content can be viewed as intended to discredit the staff or endanger the security of the institution.*
- *A proposal that the Agreement for the establishment and recognition of labour-management committees in effect on a specified date shall form part of the collective agreement.*

As the employer failed to establish that these proposals fall within any of the prohibitions contained in the Act, they were referred to the conciliation board (*ibid*).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-4 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

- *A proposal that every employee who is a member of the bargaining unit when the collective agreement is signed will continue to be an employee for the duration of the collective agreement.*
- *A proposal that during the life of this agreement no employee will be laid off or have hours reduced as a result of the employer's contracting out work.*

Clearly these proposals relate to the standards, procedures or processes respecting lay-off, contrary to subsection 87(3) of the Act. They would also interfere with the right of the deputy head to lay off employees pursuant to section 29 of the Public Service Employment Act, contrary to paragraph 57(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act. Accordingly, they were not referred to a conciliation board (*Clerical and Regulatory Group et al. Terms of Reference*, Board files 190-2-237 to 239 and 241).

- *A proposal that no employees should be re-assigned to a workplace where the language is different from that of their present workplace.*

This proposal was not included in the terms of reference as it conflicted with the provisions of the Official Languages Act, contrary to paragraph 57(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

- *A proposal whereby the employer agrees not to discontinue any function in any position as a result of technological change.*

This proposal was not referred to the conciliation board because in essence it relates to the standards, procedures or processes respecting lay-off, contrary to subsection 87(3) of the Act (*ibid*).

- *A proposal that all work-force reduction shall be done only by attrition.*
- *A proposal that no employee shall be laid off or have hours reduced as a result of the employer's contracting out of work.*

These proposals relate to the standards, procedures or processes respecting lay-off, contrary to subsection 87(3) of the Act. They would also interfere with the right of the deputy head to lay off employees pursuant to section 29 of the Public Service Employment Act, contrary to paragraph 57(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act. Therefore, they were not included in the terms of reference (*General Services Group Terms of Reference*, Board file 190-2-245).

- *A proposal that there shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, disciplinary action or abuse of authority exercised or practised with respect to an employee by reason of, among other things, language or geographic location.*

Because this proposal conflicts with certain provisions of the Official Languages Act and the Public Service Employment Act, contrary to paragraphs 57(2)(a) and 57(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act, it was not referred to the conciliation board (*Administrative Services Group et al. Terms of Reference*, Board files 190-2-246 to 248 and 250 to 251).

- *A proposal that an adjudicator who finds a violation of the non-discrimination provision of the collective agreement may make any order or award in damages consistent with the remedial powers set out in section 53 of the Canadian Human Rights Act.*

This proposal was not referred to the conciliation board because it might limit the remedial authority granted to an adjudicator under the Public Service Staff Relations Act, contrary to paragraph 57(2)(a) of that Act (*ibid*).

- *A proposal that there shall be no work-force reductions during the term of the collective agreement.*

This proposal relates to the standards, procedures or processes respecting lay-off, contrary to subsection 87(3) of the Act. It would also interfere with the right of the deputy head to lay off employees pursuant to section 29 of the Public Service Employment Act, contrary to paragraph 57(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act. Accordingly, it was not referred to the conciliation board (*ibid*).

- *A proposal providing for the protection of members whose actions have shown union solidarity during negotiations.*

As this proposal could have the effect of sanctioning illegal strike activity, in violation of sections 102 and 106 of the Act, contrary to paragraph 57(2)(a), it was not included in the terms of reference (*Drafting and Illustration Group et al. Terms of Reference*, Board files 190-2-252 to 256).

- *A proposal that, when employees return to work after a period of injury-on-duty leave and the Workers' Compensation Board certifies that they are permanently unable to perform all the duties of the position, the employer shall either have the employees perform part of those duties or, with their consent, and without reduction of salary, assign them to any other suitable vacant position in the Public Service.*

This proposal was not referred to the conciliation board as it relates to the standards, procedures or processes respecting the demotion and release of employees, contrary to subsection 87(3) of the Act. It would also interfere with the right of the deputy head to recommend the demotion or release of employees for incapacity under section 31 of the Public Service Employment Act, contrary to paragraph 57(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act (*Correctional Group Terms of Reference*, Board file 190-2-260).

- *A proposal that, if a new or revised classification standard is implemented by the employer during the term of the collective agreement, the employer and the bargaining agent shall negotiate the relevant rates of pay and, if they fail to agree, the bargaining agent may refer the matter to binding arbitration pursuant to sections 64 to 75 of the Public Service Staff Relations Act.*

As this proposal could not be implemented without an amendment to the Act, contrary to paragraph 57(2)(a) thereof, it was not included in the terms of reference (*ibid*).

- *A proposal that employee files shall be reviewed only by a senior supervisor who occupies a full-time permanent position at that rank and is not in an acting capacity.*
- *A proposal that, when an employee who disagrees with his or her evaluation so requests, the employer shall review the evaluation within the month following the date of its signing.*

These proposals were not included in the terms of reference because they relate to the standards, procedures or processes governing the appraisal of employees, contrary to subsection 87(3) of the Act (*ibid*).

- *A proposal that an employee who represents the bargaining agent may file a grievance if the employer violates a clause in the collective agreement.*

Although its meaning and intent are far from clear, it would appear that this proposal could encompass granting employees the right to file a grievance in circumstances where they would not have such a right under the Act. Therefore this proposal was not included in the terms of reference as it falls within the prohibition contained in paragraph 57(2)(a) of the Act (*ibid*).

- *A proposal that the employer shall hire no part-time employees.*

This proposal was not referred to the conciliation board as it constitutes a standard respecting the appointment of employees, contrary to subsection 87(3) of the Act (*ibid*).

- *A proposal that the employer shall not appoint casual, term or part-time employees to positions in the correctional group or allow them to perform duties normally performed by correctional officers.*
- *A proposal that before going to competition all positions within the correctional group shall be filled by employee-requested transfer on an institutional seniority basis.*

- *A proposal that where an employee, because of advancing years, is unable to perform normal duties, the employer shall endeavour to provide that employee with alternative suitable employment and salary protection for a period of two years.*
- *A proposal that, whenever possible, an employee who is deemed incapable of maximum service for whatever reason, shall be transferred to or trained for other suitable employment rather than having employment terminated.*
- *A proposal that employees who are rejected on probation following a promotion shall be guaranteed an appointment at their former group and level, with the salary determined as if there had been no promotion.*
- *A proposal that an employee transferred from one position to another with no significant change in duties shall have the probationary period waived.*
- *A proposal that no employee shall be transferred without his or her consent.*
- *A proposal that an employee whose name has been placed on an eligible list for a higher position shall be released to take up the new duties not later than two weeks after the appointment has been accepted.*
- *A proposal that the employer shall make the offer to such an employee as soon as the higher position becomes vacant.*
- *A proposal that an employee who is working in a Special Correctional Institution is entitled at any time to a lateral transfer to another institution when a suitable position is available.*

These proposals were not included in the terms of reference as they relate to the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, transfer, lay-off or release of employees, contrary to subsection 87(3) of the Act. Furthermore, they would interfere with the right of the Public Service Commission to appoint persons to positions and the right of the deputy head to lay off and recommend the release of employees pursuant to the relevant provisions of the Public Service Employment Act, contrary to paragraph 57(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

J

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 For some time it has been the practice of the Board not to allow its proceedings to be recorded or to have transcripts of its hearings produced, except where a party can convince the Board that the hearing or the facts are so unusual that it should deviate from this policy (see paragraph G-9). This position of the Board was challenged in the case of *Rhéaume v. The Queen (Revenue Canada, Customs and Excise)*, (Court file T-150-92). The Court determined that there was nothing wrong with the practice of the Board and that in the absence of statutory provisions to the contrary the Board is the master of its own procedures. An appeal of this decision is pending before the Federal Court of Appeal (Court file A-150-92).

J-2 One of the primary functions of any labour relations board, including the Public Service Staff Relations Board, is to determine whether or not a particular employee organization is capable of fulfilling its duties if it is certified as the bargaining agent for a particular bargaining unit. In doing so the Board must determine whether a particular entity is a viable "employee organization." In the case of *Canadian Association of Trades and Technicians (C.A.T.T.) v. Treasury Board and Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)* (Court files A-191-91 and A-607-91), the Federal Court of Appeal set aside a decision of the Board which had found numerous deficiencies in the applicant's constitution (see Twenty-Fourth Annual Report paragraph F-1). The Court determined that the Board's powers in such circumstances are quite limited. Once an entity meets the minimum requirements of the provisions of the Act, the Board cannot inquire into the extent of the compliance. Even if there were "deficiencies," a point not accepted by the Court in this case, they could be considered only if they were such as to prevent the entity from legally binding itself and its members in collective bargaining.

J-3 For some time there has been contention between bargaining agents and the Treasury Board with respect to the payment of benefits and leave where the employee is acting in a position with a salary

greater than that of his substantive position. Two cases in the Federal Court of Appeal appear to have resolved the issue. In the case of *Sinclair v. Treasury Board* (Court file A-443-90), the grievor was appointed to a position at the CR-04 level. He was then asked to perform duties first at the AS-01 level and then at the AS-02 level. During this second acting assignment the grievor was appointed to a position at the WP-02 level and as a result his salary had to be recalculated. His level on the salary grid depended on whether, prior to his appointment, he was entitled to the salary of his substantive position or that of his acting assignments. The Court, in dismissing the application, confirmed the position of the Board that such situations were governed by the Terms and Conditions of Employment Regulations adopted by the Treasury Board and incorporated by reference into the collective agreement. Thus the grievor was entitled to the salary of his substantive position. In a second case, *A-G Canada v. Dupuis* (Court file A-497-90), the grievor was on an acting assignment when he decided to "cash out" earned annual leave credits. Again, the issue was whether such payments should be based on the salary payable for his substantive position or for his acting assignment. In this case the Court set aside the decision of the Board and determined that the answer could be found in the provisions of the collective agreement. This provided that such benefits were to be paid "at the employee's daily rate of pay as calculated from the classification prescribed in his certificate of appointment of his substantive position." The Court could find no reason to deviate from the language of the collective agreement.

J-4 In the case of *Latimer, Lynch, and Watson v. Treasury Board* (Court file A-638-90), the Federal Court of Appeal dismissed an application to set aside an adjudicator's decision that he did not have jurisdiction to entertain a Charter application that would have the effect of ignoring a provision of the Act and thus expand an existing bargaining unit. Such a function can be performed only by the Board (see Twenty-Fourth Annual Report paragraphs G-1 and G-2).

J-5 A second application for judicial review, in the case of *A.C.T.R.A. and Treasury Board, Department of National Defence* (see Twenty-Third Annual Report paragraph F-6 and Twenty-Fourth Annual Report paragraphs F-2 to F-4 and J-3), was heard and determined by the Federal Court of Appeal as *A-G Canada v. A.C.T.R.A.* (Court file A-102-91). Following the earlier decision of the Court, which required the Board to determine the place of hiring for each employee, the Board was faced with the argument that at the date of the application some of the people involved had not been

employed for six months. The Court dismissed the application, agreeing with the Board's determination that the individuals in question, because their contracts of employment had been for more than six months, had sufficient attachment to the employer to be considered as employees for the purpose of determining membership in a bargaining unit.



PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

K-1 Under the occupational safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code, two kinds of proceedings may come before the Board. Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall, without delay, inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

K-2 During this year, six decisions were referred to the Board by safety officers pursuant to subsection 129(5) of Part II of the Canada Labour Code and two were carried over from the previous year. Six of the references were withdrawn at or before the hearings. Following a hearing, the Board confirmed the decision of the safety officer in the other two cases, both of which stemmed from alleged inadequate staffing at penitentiaries.

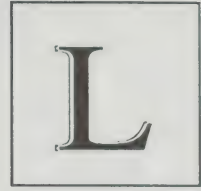
PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

K-3 The Board may be involved under section 133 of Part II of the Code in cases where it is alleged that the employer took action against the employee for acting within employee rights under the Code.

K-4 One such complaint was carried over from the previous year and three were filed during the year. One was withdrawn at the hearing and two were dismissed following a hearing. The last complaint, received on the final day of the year, was being processed at year end.

K-5 In one case, the employee had been discharged because he continued to refuse to perform certain work subsequent to a safety

officer's decision that this work did not constitute a danger. The Board upheld the discharge on the grounds that the employee's refusal to work went beyond the point set forth in subsection 129(5) of the Canada Labour Code, Part II.



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The February 1992 budget eliminated the Pay Research Bureau, whose primary mandate had been to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service.

L-2 By February 1992, the Bureau had conducted approximately 90 per cent of its annual survey programs and published a number of reports on salaries, rates of pay, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable to those in the Public Service. Most information was obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industrial sectors.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-3 The parties to bargaining made their information needs known at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR), where representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities and views on technical and operating policies. The final meeting of members of ACPR was held on 12 March 1992, at which time the parties were provided with a plan of action and status report on the wind-up of the Pay Research Bureau, a synopsis of which is presented as the final report on the closure of the Bureau's pay research program activity.

L-4 During the year under review, the number of questions in the Benefits and Working Conditions Survey Questionnaire was reduced to a more manageable level for any one survey cycle, meeting the Bureau's goal of a 20 per cent reduction. It was also agreed that benefits would be surveyed according to a two-year or four-year cycle

or, as in the case of the National Joint Council policies, as required to meet their cyclical review schedule.

L-5 As well during the year, the Bureau convened a technical sub-committee to discuss how Public Service 2000 classification simplification would affect the Bureau's survey methodologies and operations and the suspension of various projects due to a lack of resources.

L-6 The Bureau implemented the new sample maintenance process for its Benefits and Working Conditions Survey in time for inclusion in the field work phase of the 1 January 1992 biennial survey. The sample expansion required to reach the total of 280 establishments could not be achieved in one survey cycle, so that implementation was to be carried out over three survey cycles commencing with the 45 new establishments added for the survey cycle of 1 January 1992. In addition, the Bureau began implementing the new methodology for its AUTOCODS-I pay survey sample. The first additions to the revised sample were made as part of the regular survey visit schedule in May 1992. Revisions to some of the samples for the occupational classes in the AUTOCODS-II survey had been scheduled for implementation later in 1992. In view of the suspension of the Bureau's program, implementation of the new methodology was not completed.

L-7 During the course of the year, the Pay Research Bureau advised members of the Advisory Committee that several projects would have to be suspended as a financial restraint measure. These included Settlement Summaries, the Statistical Analysis of Public Service Collective Agreements, the Index of Issues Dealt with at Arbitration Boards and the Index of Issues Dealt with at Conciliation Boards. This decision was to allow the Bureau to concentrate its resources on its primary function, conducting compensation surveys. Later in the year, the PSSRB announced the re-instatement of the two Indices, which are now being produced by the Mediation Services Branch.

L-8 Several internal reviews of its occupational class survey specifications used for job matching had been completed at the time of the Bureau's closure. Most of these reviews were in response to revised or new federal government job classification standards for computer systems administrators, data processors, organization and methods officers, physical scientists and purchasing agents.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-9 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these was stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS), from which advance information could be made available as early as the month following the effective date of the survey.

L-10 Table 12 shows the classes covered in the automated system and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II, provided pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes were published on one or the other of these two dates. The annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was also issued, with an effective date of 15 August 1991. At the request of the parties to bargaining, advance data were also provided for several classes in the automated pay survey program.

L-11 Approximately 410 establishments participated in the Pay Research Bureau's first survey of selected maintenance, trades and services occupations. The report was distributed in July 1991. In the fall of 1991, establishments from our "stand-by" list were selected to replace those establishments unable to participate in the initial survey. Table 13 shows the 17 occupations in the general labour and trades group and the general services group covered by this survey.

L-12 The Pay Research Bureau conducted other pay surveys on an *ad hoc* or as required basis. A 1 January 1991 report on salary ranges and allowances and selected benefits applicable to a sample of school boards and provincial departments of education was published for the use of the parties to bargaining in negotiating a collective agreement for elementary and secondary school teachers in the federal public service. A second report presented salary ranges and allowances for a selected sample of secondary school teachers in Quebec and Ontario, to be used in negotiating a collective agreement for language teachers employed in the federal public service.

L-13 The Bureau conducted approximately 195 survey visits to industrial, provincial and municipal government organizations in connection with its biennial survey of benefits and working conditions, effective 1 January 1992. Detailed information was collected on 40 benefits and working conditions. Table 14 shows the

benefits and working conditions surveyed and the type of information published. Also during the past year, the Bureau updated and distributed its report "Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1991."

L-14 In order to avoid duplication of survey activity, the Bureau, with the agreement of survey participants, provided information on selected benefits and working conditions to the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail* for those establishments in Quebec that were common to the samples of the *Centre* and of the Pay Research Bureau. We also provided professional and technical expertise to assist the *Centre* in conducting its third benefits and working conditions survey.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-15 To meet the requirements of the Treasury Board Secretariat, the Bureau annually surveyed non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. During this past year, the Pay Research Bureau carried out its annual survey of selected police force ranks for use in the compensation review for members of the Royal Canadian Mounted Police. By year end, however, the final report was still not published, because of the high incidence of expired collective agreements. In addition, rates of pay reports were published for organization and methods officers. The survey on Lawyers Called to the Bar, conducted for excluded lawyers, has now been amalgamated with the Counsel survey. Anticipated recruiting rates for 1992 graduates were again published.

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-16 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources were devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, we also published reports on compensation within the Public Service. Two of these reports, "Rates of Pay in the Public Service of Canada" and "The Composition of the Public Service of Canada," contain information on employees by occupational group and level.

L-17 The Bureau encouraged the cooperation of participants in Pay Research Bureau programs by contributing to their surveys and

responding to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year we participated on behalf of the Government of Canada in approximately 50 formal and 100 informal public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. Information was also made available to a large number of respondents, users of Pay Research Bureau reports and others in the compensation community. On the demise of the Bureau, this function was transferred to the employer, the Treasury Board of Canada.

TABLES

-
1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
 2. Dispute Resolution Process
 3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
 4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
 5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
 6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
 7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
 8. Adjudication References, 1 April 1987 — 31 March 1992
 9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1 April 1987 — 31 March 1992
 10. Arbitration Referrals
 11. Conciliation, Mediation, Examinations, 1991-1992
 12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
 13. Pay Research Bureau: Maintenance, Trades and Services Survey Program
 14. Pay Research Bureau: Benefits and Working Conditions Survey Program
-

Note: Statistical data relating to 1991-92 are as of 31 March 1992. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

ACTRA	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CACSW	Canadian Advisory Council on the Status of Women
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science
 Agriculture
 Architecture and Town Planning
 Auditing
 Biological Sciences
 Chemistry
 Commerce
 Computer Systems Administration
 Defence Scientific Service
 Dentistry
 Engineering and Land Survey
 Forestry
 Historical Research
 Home Economics
 Law
 Mathematics
 Medicine
 Meteorology
 Nursing
 Occupational and Physical Therapy
 Patent
 Pharmacy
 Physical Science
 Psychology
 Scientific Regulation
 Scientific Research
 Social Work
 Veterinary Science

Professional Institute of the
 Public Service of Canada

Administrative Services
 Clerical and Regulatory
 Communications
 Correctional
 — Supervisory
 — Non-Supervisory
 Data Processing
 Drafting and Illustration
 Education

Public Service Alliance of
 Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Educational Support
Engineering and Scientific Support
Firefighters
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Labour and Trades
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Technical
Heating, Power
 & Stationary Plant Operation
— Supervisory
— Non-Supervisory
Hospital Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
Information Services
Library Science
Lightkeepers
— Supervisory
— Non-Supervisory
Office Equipment
Photography
Primary Products Inspection
Printing Operations
— Supervisory
Programme Administration
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Ships Crews
— Supervisory
— Non-Supervisory
Social Science Support
Technical Inspection
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group
Association

Radio Operation

Canadian Association of
Professional Radio Operators

Translation

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

Foreign Affairs

Professional Association of
Foreign Service Officers

Financial Administration

Association of Public Service
Financial Administrators

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
Air Broadcasting	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
University Teaching	Canadian Military College Faculty Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	

Bargaining Unit**Bargaining Agent**

Administrative Services
Clerical and Office Equipment
Computer Systems Administration
Data Processing
Operational Category
— Supervisory
— Non-Supervisory
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Technical Category

Research Council Employees'
Association

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
Administrative Support Category
— Non-operators
Operational Category
Technical Category
Scientific and Professional Category
— Professional Engineers

Public Service Alliance of
Canada

Professional Institute of the Public
Service of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Service
— Financial Administration
— Purchase and Supply
Administrative Support Category
— Clerical and Regulatory
— Secretarial, Stenographic and Typing
Operational Category
— General Labour and Trades
— General Services
Scientific and Professional Category
— Auditing
— Library Science

Public Service Alliance of
Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS
EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Services
— Computer Systems Administration
— Financial Services
— Information Services

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

- Programme Administration
and
all employees referred to
as Grants Program Officer
Administrative Support Category
- Clerical and Regulatory
- Data Processing
- Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

- CFB Bagotville

Operational Category

- CFB Bagotville

Technical Category

- CFB Calgary

Administrative Support Category

- CFB Galetown

Administrative Support Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Kingston

Operational Category

- CFB Montreal

Administrative Support Category

- CFB Ottawa

Administrative Support Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDHQ Ottawa

Technical Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDMC Ottawa

Administrative Support Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

- CFB Toronto

Operational Category

- CFB Toronto

Administrative Support Category

- CFB Trenton

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Administrative Support Category

— CFB Valcartier

Operational Category

— CFB Valcartier

Operational Category

— CFB Shilo

Operational Category

— CFB Chatham

Operational Category

— CFB Cornwallis

Operational Category

— CFB Gagetown

Operational Category

— CFB Greenwood

Operational Category

— CFB Halifax

Operational Category

— CFB Shearwater

Operational Category

— CFB Summerside

Operational Category

— CFB Borden

Operational Category

— CFB North Bay

Operational Category

— CFB Ottawa

Operational Category

— CFB Calgary

Operational Category

— CFB Edmonton

Operational Category

— CFB Moose Jaw

Operational Category

— CFB Trenton

Operational Category

— CFB Chilliwack

Operational Category

— CFB Comox

Operational Category

— CFB Esquimalt

Manitoba Food and Commercial
Workers, Local 832

United Food and Commercial
Workers, Local 864

United Food and Commercial
Workers, Local 175

United Food and Commercial
Workers, Local 401

United Food and Commercial
Workers, Local 1400

United Food and Commercial
Workers, Local 175

United Food and Commercial
Workers, Local 1518

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

Administrative Support Category

Scientific and Professional Category

Social Science Support Category

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of
Canada

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE
SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of
Canada

— Clerical and Regulatory

— Communications

— Office Equipment

— Secretarial, Stenographic and Typing

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF
FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

Actuarial Science Group

Professional Institute of the
Public Service of Canada

Administrative and Foreign
Service Group

Commerce Group

Administrative Support Group

Public Service Alliance of
Canada

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS
AS EMPLOYER)

Senior Interviewers and
Interviewers

Public Service Alliance of
Canada

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	163,512*	75	36A 39C
Professional Institute of the Public Service of Canada	27,143	38	13A 25C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,707	1	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,697	1	A
Association of Public Service Financial Administrators	2,379	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	2,116	1	C
Research Council Employees' Association	1,531	9	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,296	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,215	1	A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,136	1	A
Professional Association of Foreign Service Officers	1,135	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	928	5	1A 4C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	919	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	868	1	C

* less CSE employees

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
United Food and Commercial Workers, Local 864	536	7	A
Aircraft Operations Group Association	527	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 175	337	4	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	315	1	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	229	2	C
United Food and Commercial Workers, Local 1518	156	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	119	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	82	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	79	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists	3	1	A
Canadian Military Colleges Faculty Association	0	1	A
TOTAL	211,985	162	87A 75C

*A — Arbitration

C — Conciliation Board

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	22,456	2,845	25,301	11.24
Administrative and Foreign Service	10	58,844	8,337	67,181	12.40
Technical	13	25,735	1,069	26,804	3.98
Administrative Support	5	62,258	3,609	65,867	5.47
Operational	22	35,868	353	36,221	0.97
TOTAL	80	205,161	16,213	221,374	7.32%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	17,853	2,382	20,235	11.77
	Admin. & Foreign Serv.	2	7,680	224	7,904	2.83
PSAC	Scientific & Prof.	2	1,906	137	2,043	6.70
	Admin. & Foreign Serv.	5	46,753	7,524	54,277	13.86
	Technical	8	18,034	508	18,542	2.73
	Admin. Support	5	62,258	3,609	65,867	5.47
	Operational	17	32,663	257	32,920	0.78
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,135	57	1,192	4.78
CATCA	Technical	1	2,116	135	2,251	5.99
IBEW Local 2228	Technical	1	2,707	92	2,799	3.28
CMSG	Technical	1	1,215	95	1,310	7.25
CGAU	Operational	1	919	7	926	0.75
FGDCA	Operational	1	119	0	119	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,296	51	1,347	3.78
FGDTLC (Esq)	Operational	1	868	38	906	4.19
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,697	86	2,783	3.09
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	897	78	975	8.00
CAPRO	Technical	1	1,136	172	1,308	13.14
AOGA	Technical	1	527	67	594	11.27
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,379	454	2,833	16.02
ACTRA	Operational	1	3	0	3	0.00
CMCFA	Scientific & Prof.	1	0	240	240	100.00
TOTAL		80	205,161	16,213	221,374	7.32

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category

Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	18	6	24	25.00
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	160	32	192	16.66
SGCT	Technical	1	315	14	329	4.25
CUPE						
Local 2656	Admin. Support	1	192	41	233	17.59
CUPE						
Local 2656	Operational	1	37	0	37	0.00
	TOTAL	5	722	93	815	11.41%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,110	16	1,126	1.42
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	44	1	45	2.22
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	149	28	177	15.81
RCEA	Technical	1	757	1	758	0.13
RCEA	Admin. Support	3	489	39	528	7.00
RCEA	Operational	2	136	0	136	0.00
	TOTAL	13	2,685	85	2,770	3.06%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1		(Data not available)		
PSAC	Technical	1				
PSAC	Admin. Support					
	— Non-Operators	1				
PSAC	Operational	1				
PIPSC	Scientific & Prof.					
	— Professional Engineers	1				
	TOTAL	5				

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	199	0	199	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	29	17	46	36.95
PSAC	Admin. Support	1	78	19	97	19.58
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	306	36	342	10.52%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	56	5	61	8.19
PSAC	Admin. Support	1	33	2	35	5.71
	TOTAL	2	89	7	96	7.29%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support	1	6	0	6	0.00
	— CFB Bagotville					
PSAC	Operational	1	21	0	21	0.00
	— CFB Bagotville					
UFCW	Operational	1	144	1	145	0.68
Local 175	— CFB Borden					
UFCW	Operational	1	34	0	34	0.00
Local 401	— CFB Calgary					
PSAC	Technical	1	18	0	18	0.00
	— CFB Calgary					
UFCW	Operational	1	17	1	18	5.56
Local 864	— CFB Chatham					
UFCW	Operational	1	53	1	54	1.85
Local 1518	— CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	42	0	42	0.00
Local 1518	— CFB Comox					
UFCW	Operational	1	74	0	74	0.00
Local 864	— CFB Cornwallis					
UFCW	Operational	1	45	0	45	0.00
Local 401	— CFB Edmonton					
UFCW	Operational	1	61	6	67	8.95
Local 1518	— CFB Esquimalt					
PSAC	Admin. Support	1	11	1	12	8.33
	— CFB Gagetown					
UFCW	Operational	1	136	3	139	2.16
Local 864	— CFB Gagetown					
PSAC	Admin. Support	1	12	0	12	0.00
	— CFB Goose Bay					
PSAC	Operational	1	73	0	73	0.00
	— CFB Goose Bay					
UFCW	Operational	1	89	1	90	1.11
Local 864	— CFB Greenwood					
UFCW	Operational	1	151	9	160	5.63
Local 864	— CFB Halifax					
PSAC	Operational	1	79	0	79	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	37	0	37	0.00
	— CFB Montreal					

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
UFCW	Operational	1	20	3	23	13.04
Local 1400	— CFB Moose Jaw					
UFCW	Operational	1	11	0	11	0.00
Local 175	— CFB North Bay					
PSAC	Admin. Support	1	27	0	27	0.00
	— CFB Ottawa					
UFCW	Operational	1	99	2	101	1.98
Local 175	— CFB Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	26	2	28	7.14
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	5	0	5	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Technical	1	8	0	8	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	8	2	10	20.00
	— NDMC Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	17	1	18	5.55
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	126	0	126	0.00
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	52	0	52	0.00
	— CFB Saint-Jean					
UFCW	Operational	1	33	2	35	5.71
Local 864	— CFB Shearwater					
MFCW	Operational	1	82	0	82	0.00
Local 832	— CFB Shilo					
UFCW	Operational	1	36	0	36	0.00
Local 864	— CFB Summerside					
PSAC	Admin. Support	1	5	0	5	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Operational	1	12	0	12	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Admin. Support	1	13	0	13	0.00
	— CFB Trenton					
UFCW	Operational	1	83	0	83	0.00
Local 175	— CFB Trenton					
PSAC	Admin. Support	1	14	4	18	22.22
	— CFB Valcartier					
PSAC	Operational	1	93	5	98	5.10
	— CFB Valcartier					
TOTAL		39	1,873	44	1,917	2.29%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	4	18	22.22
CUPTE	Admin. Support	1	11	3	14	21.42
CUPTE	Scientific and					
	Professional	1	4	1	5	20.00
CUPTE	Social Science					
	Support	1	2	0	2	0.00
TOTAL		4	31	8	39	20.51%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	31	3	34	8.82%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	31	0	31	0.00
PSAC	Admin. Support	1	86	22	108	20.37
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	80	10	90	11.11
PIPSC	Commerce	1	167	9	176	5.11
	TOTAL	4	364	41	405	10.12%
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	223	0	23	0.00%
TOTAL						
		78	6,324	317	6,641	4.77%

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Actuarial Science	2		PIPSC
Administrative Services	10,994		PSAC
Agriculture	272		PIPSC
Aircraft Operations	527		AOGA
Air Traffic Control	2,116		CATCA
Auditing	4,613		PIPSC
Biological Sciences	1,184		PIPSC
Clerical and Regulatory	49,632		PSAC
Commerce	2,124		PIPSC
Communications	449		PSAC
Computer Systems Administration	5,556		PIPSC
Correctional			
— Supervisory	546		PSAC
— Non-Supervisory	4,013		PSAC
Data Processing	2,184		PSAC
Defence Scientific Service	518		PIPSC
Dentistry	19		PIPSC
Drafting and Illustration	1,240		PSAC
Educational Support	13		PSAC
Engineering and Land Survey	2,739		PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,122		PSAC
Firefighters			
— Supervisory	241		PSAC
— Non-Supervisory	1,083		PSAC
Forestry	145		PIPSC
General Labour and Trades			
— Supervisory	1,497		PSAC
— Non-Supervisory	11,916		PSAC
General Services			
— Supervisory	1,235		PSAC
— Non-Supervisory	7,144		PSAC
General Technical	3,193		PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation			
— Supervisory	172		PSAC
— Non-Supervisory	1,258		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Historical Research	271		PIPSC
Home Economics	37		PIPSC
Hospital Services			
— Supervisory	76		PSAC
— Non-Supervisory	1,132		PSAC
Information Services	1,460		PSAC
Library Science	448		PSAC
Lightkeepers			
— Supervisory	51		PSAC
— Non-Supervisory	121		PSAC
Mathematics	242		PIPSC
Meteorology	591		PIPSC
Nursing	1,615		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	43		PIPSC
Office Equipment	222		PSAC
Patent	114		PIPSC
Pharmacy	48		PIPSC
Photography	86		PSAC
Physical Sciences	1,120		PIPSC
Primary Products Inspection	2,562		PSAC
Printing Operations			
— Supervisory	75		PSAC
Printing Operations			
— Non-Supervisory	919		CGAU
Programme Administration	30,512		PSAC
Purchasing and Supply	2,254		PSAC
Scientific Regulation	451		PIPSC
Scientific Research	2,001		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	9,771		PSAC
Ships Crews			
— Supervisory	31		PSAC
— Non-Supervisory	2,072		PSAC
Ship Repair (East)	1,296		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	868		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,396		PSAC
Social Work	81		PIPSC
Technical Inspection	1,422		PSAC
Veterinary Science	550		PIPSC
Welfare Programmes	1,533		PSAC
		190,218	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>			
Research Officer & Research Council Officer	1,054		PIPSC
Translation	5		PIPSC
		1,059	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Operational Category (certain employees)	0		PSAC
		0	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	14		CUPTE
Administrative Support Category	11		CUPTE
Scientific and Professional Category	4		CUPTE
Social Science Support	2		CUPTE
		31	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
Administrative Support Category	86		PSAC
		86	
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>			
Business Surveys	223		PSAC
		223	
<i>National Film Board as Employer</i>			
Administrative Support Category	192		CUPE Local 2656
Operational Category	37		CUPE Local 2656
		229	
TOTAL		191,846	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Air Broadcasting	3		ACTRA
Architecture & Town Planning	313		PIPSC
Chargehands	119		FGCA (East)
Chemistry Group	465		PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,697		ESSA
Education	1,458		PSAC
Electronics	2,707		IBEW (Local 2228)
Financial Administration	2,379		APSFA
Foreign Affairs	1,135		PAFSO
Law	38		PIPSC
Medicine	223		PIPSC
Psychology	158		PIPSC
Radio Operation	1,136		CAPRO
Ships Officers	1,215		CMSG
Translation	897		CUPTE
University Teaching	0		CMCFA
		14,943	
<i>National Film Board as employer</i>			
Technical Category	315		SGCT
Administrative & Foreign Service Category	160		PIPSC
Scientific and Professional Category	18		PIPSC
		493	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	44		RCEA
Clerical and Office Equipment and Secretarial, Stenographic and Typing	472		RCEA
Computer Systems Administration	87		RCEA
Data Processing	17		RCEA
Information Services	39		PIPSC
Library Group	56		PIPSC
Operational Category			

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
— Supervisory	13		RCEA
— Non-Supervisory	123		RCEA
Purchasing and Supply Group	18		RCEA
Technical Category	757		RCEA
		1,626	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category		(Data not available)	PSAC
Administrative Support Category			
— certain employees (Non-Operators)			PSAC
Operational Category			PSAC
Scientific and Professional Category			PIPSC
— Professional Engineers			
Technical Category			PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category	29		PSAC
— certain employees			
Administrative Support Category	78		PSAC
— certain employees			
Scientific and Professional Category	199		PSAC
		306	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	33		PSAC
— Clerical and Regulatory			
— Secretarial, Stenographic and Typing			
— Data Processing			
Administrative and Foreign Service Category	56		PSAC
— Administrative Services			
— Financial Services			
— Information Services			
— Programme Administration			
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer			
		89	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>			
Administrative Support Category	6		PSAC
— CFB Bagotville			
Operational Category	21		PSAC
— CFB Bagotville			
Operational Category	144		UFCW
— CFB Borden			Local 175
Operational Category	34		UFCW
— CFB Calgary			Local 401
Technical Category	18		PSAC
— CFB Calgary			
Operational Category	17		UFCW
— CFB Chatham			Local 864
Operational Category	53		UFCW
— CFB Chilliwack			Local 1518
Operational Category	42		UFCW
— CFB Comox			Local 1518
Operational Category	74		UFCW
— CFB Cornwallis			Local 864
Operational Category	45		UFCW
— CFB Edmonton			Local 401
Operational Category	61		UFCW
— CFB Esquimalt			Local 1518
Administrative Support Category	11		PSAC
— CFB Galetown			
Operational Category	136		UFCW
— CFB Galetown			Local 864
Administrative Support Category	12		PSAC
— CFB Goose Bay			
Operational Category	73		PSAC
— CFB Goose Bay			
Operational Category	89		UFCW
— CFB Greenwood			Local 864
Operational Category	151		UFCW
— CFB Halifax			Local 864
Operational Category	79		PSAC
— CFB Kingston			
Operational Category	37		PSAC
— CFB Montreal			
Operational Category	20		UFCW
— CFB Moose Jaw			Local 1400
Operational Category	11		UFCW
— CFB North Bay			Local 175
Administrative Support Category	26		PSAC
— NDHQ Ottawa			

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category	5		PSAC
— NDHQ Ottawa			
Technical Category	8		PSAC
— NDHQ Ottawa			
Operational Category	8		PSAC
— NDMC Ottawa			
Administrative Support Category	27		PSAC
— CFB Ottawa			
Operational Category	99		UFCW
— CFB Ottawa			Local 175
Administrative Support Category			
— CFB Petawawa	17		PSAC
Operational Category			
— CFB Petawawa	126		PSAC
Operational Category	52		PSAC
— CFB Saint-Jean			
Operational Category	33		UFCW
— CFB Shearwater			Local 864
Operational Category	82		MFCW
— CFB Shilo			Local 832
Operational Category	36		UFCW
— CFB Summerside			Local 864
Administrative Category	5		PSAC
— CFB Toronto			
Operational Category	12		PSAC
— CFB Toronto			
Administrative Support Category	13		PSAC
— CFB Trenton			
Operational Category			UFCW
— CFB Trenton	83		Local 175
Administrative Support Category			
— CFB Valcartier	14		PSAC
Operational Category			
— CFB Valcartier	93		PSAC
		1,873	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	31		PSAC
		31	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category	500		PSAC
— Clerical and Regulatory			

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
— Communications			
— Office Equipment			
— Secretarial, Stenographic and Typing			
		500	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
— Actuarial Science	31		PIPSC
— Administrative & Foreign Service Category	80		PIPSC
— Commerce Group	167		PIPSC
		278	
TOTAL		20,139	

Adjudication References, 1 April 1987 — 31 March 1992

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline para. 92(1)(b)	Party & Party sec. 99	Total
1991-1992	589	269	23	881
1990-1991	1,296	415	14	1,725
1989-1990	700	370	14	1,084
1988-1989	797	229	10	1,036
1987-1988	534	367	15	916
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1992				
	14,595	7,667	528	22,790

**Adjudication References Brought Forward and Received
1 April 1987 — 31 March 1992**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1992-1993	680*			
1991-1992	846**	881	1,727	1,047
1990-1991	332	1,725	2,057	1,211
1989-1990	725	1,084	1,809	1,477
1988-1989	824	1,036	1,860	1,135
1987-1988	852	916	1,768	944

* Of the 680 cases brought forward to 1992-1993, 108 could have been scheduled. The remaining 572 were assigned, had decisions pending or were held pending other Board or Federal Court decisions.

** Of the 846 cases brought forward in 1991-1992, 60 could have been scheduled. The remaining 786 were assigned, had decisions pending or were held pending other Board or Federal Court decisions.

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over</i>					
<i>Filed in 1991-92</i>					
Administrative Support Category	PSAC*	MRCC		X	
Law Group	PIPSC*	TB		X	
Chargehands	FGDCA*	TB		X	
Operational Category	UFCWU	SNPF	X		
— CFB Comox	Local 1518*				
Technical Category	SGCT*	NFB	X		
Operational Category	UFCW	SNPF	X		
— CFB Calgary	Local 175*				
Operational Category	PSAC*	SNPF	X		
— CFB Kingston					
Air Broadcasting	ACTRA*	TB			X
Operational Category	PSAC*	SNPF			X
— NDMC Ottawa					

* Indicates party requesting arbitration

Conciliation, Mediation, Examinations, 1991-1992

A. CONCILIATORS

Requests from employers	2
Requests from bargaining agents	4
Joint requests	4
TOTAL	10
Full settlement reached with conciliator	4
Partial settlement reached	3
Post-conciliation settlement	1
No settlement	2
TOTAL	10

B. CONCILIATION BOARDS

Requests from bargaining agents	27*
Carried over from last year	19**
TOTAL	46
Settlement reached with board	2
Reports issued	44* **
TOTAL	46

C. MEDIATION

Appointments made	1
No settlement	1

D. EXAMINATIONS

Settled prior to examiner's report	68
Completed examinations	4

* Includes 25 requests from Public Service Alliance of Canada on behalf of bargaining units involved in joint bargaining.

** Includes 18 requests from Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of bargaining units involved in joint bargaining.

E. OTHER SERVICES

Grievance mediation	87
Complaint mediation	8
Other	4

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
 Computer Systems Administrators
 Data Processors
 Draftspersons
 Engineers
 Financial Administrators
 Physical Scientists
 Secretaries, Stenographers, Typists and
 Word Processing Equipment Operators
 Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
 Economists-Statisticians
 Electronics Technicians and
 Technologists
 Information Officers
 Purchasing Agents
 Research Scientists
 Technical Support Staff
 Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
 Dentists
 Dietitians
 Home Economists
 Hospital Nurses
 Hospital Services Staff
 Medical Officers and Specialists
 Occupational and Physical Therapists
 Pharmacists
 Psychologists
 Social Workers
 Technicians in Hospitals
 Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
 Aircraft Dispatchers
 Airworthiness Inspectors
 Architects
 Communicators
 Counsel
 Executive and Helicopter Pilots
 Grain Inspectors
 Librarians
 Office Equipment Operators
 Organization and Methods Officers
 Photographers
 Quality Assurance Representatives

Aggregated salaries for each class surveyed:

Canada-wide

By five geographic regions

(Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Salary ranges

Percentage change in salaries over previous year

Rates of pay by years from bachelor graduation

Hours of work

Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

PAY RESEARCH BUREAU
Maintenance, Trades and Services Survey Program

Occupations Surveyed

Carpenters, Maintenance	Painters, Maintenance
Cleaners	Pipefitters, Maintenance
Cooks	Security Guards
Electricians	Sheet Metal Workers
Heavy Equipment Operators	Shippers
Labourers	Storepersons
Machinists	Truck Drivers, Light
Millwrights	Welders, Maintenance
Motor Vehicle Mechanics	

Information Published

Aggregated salaries for each occupation surveyed:

Canada-wide

By ten federal government pay zones

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public
 Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton,
 Vancouver/Victoria)

Hours of work

Collective agreement coverage

PAY RESEARCH BUREAU
Benefits and Working Conditions Survey Program

Employee Benefits or Working Conditions Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions
Business travel accident insurance plans	Amounts of insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post-retirement adjustments; data on supplementary pension/retirement savings plans
Capital accumulation plans; Employees' profit sharing plans; thrift or savings plans; stock option plans and stock purchase plans	Eligibility criteria; benefits payable currently or on deferred basis; vesting provisions; employer contribution rate; maximum amount employee can contribute to annual plan
Holidays, vacations; educational, maternity, personal and parental leave; bereavement leave	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, maternity leave, tuition fees; death in family leave provisions
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, reporting pay, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Miscellaneous policies and practices	Severance pay plans and retirement allowances; layoff policies and practices; travel expense policies; parking facilities and subsidized parking policies; commuting assistance policies; membership fees; day-care facilities; safety footwear allowances; compensation for the use of employee-owned automobile on official business

Renseignements publiés		Faisant l'objet de l'enquête	
Avantages ou conditions de travail		Rémunération des heures supplé- mentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, indemnités de présence au travail, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	
Durée du travail		Politiques et pratiques diverses	
Horaire de travail normal		Indemnités de cessation d'emploi et allocations de retraite; politiques et pratiques en matière de licenciement; politiques en matière de frais de déplace- ment; stationnement et aide pécuniaire accordée à cette fin; aide au transport quotidien; cotisations professionnelles; services de garde; indemnités de chaus- sures de sécurité; indemnité au titre de l'utilisation de la voiture de l'employé en service commandé	
Montant de la prime habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération provisoire			

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Programme d'enquête sur les avantages sociaux

et les conditions de travail

Avantages ou conditions de travail	Renseignements publiés
------------------------------------	------------------------

Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie	Dispositions sur le partage de la prime; assurance pour les services médicaux majeurs; assurance pour les soins dentaires; dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie
Régimes d'assurance-déplacements d'affaires	Montants d'assurance; dispositions sur le partage de la prime
Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite	Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions sur la retraite anticipée; prestations versées aux survivants; rajustements postérieurs au départ à la retraite; régimes de retraite complémentaires/régimes d'épargne-retraite
Régimes d'accumulation de capital	Critères d'admissibilité au régime; bénéfices à versements courants ou à versements différés; dispositions sur la dévolution; taux de cotisation de l'employeur; montant maximal que l'employé peut verser au régime par année
Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés de maternité, congés pour convenances personnelles et congés parentaux; congés pour d'actions et régimes d'achat	Nombre de jours fériés par année; durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; salaire que touche l'employé en congé de maternité et en congé d'études; contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité; dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquête Entretien, Métiers et Services

Métiers visés par l'enquête

Chapentier, entretien
Chauffeur de camion léger
Cuisinier
Électricien
Expéditeur
Gardien de sécurité
Machiniste
Magasinier
Manoeuvre

Mécanicien-moteur
Mécanicien, véhicules automobiles
Nettoyeur
Opérateur de matériel lourd
Peintre, entretien
Soudeur, entretien
Tôlier
Tuyauteur, entretien

Renseignements publiés

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:
 Pour tout le Canada
 Pour dix zones de paye de l'administration fédérale
 Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
 Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver/Victoria)

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

Renseignements publiés*

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:	Pour tout le Canada
	Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)
	Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
	Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Échelles de rémunération	
Variation procen-tuelle des salaires par rapport à l'année précédente	
Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat	
Durée du travail	
Champ d'application des conventions collectives	

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.



BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les
taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1^{er} mars, 15 août)

AUTOCODS-I

AUTOCODS-II

Administrateurs des finances
Commiss
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Ingénieurs
Mécaniciens de machines fixes
Physiciens
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes,
dactylographes et opérateurs de
machines de traitement de textes

Publications annuelles (1^{er} mars ou 15 août)

CLASSES DE LA SANTÉ

CLASSES DISTINCTES

Administrateurs de programmes
de bien-être social
Dentistes
Diététistes
Economistes domestiques
Ergothérapeutes et
physiothérapeutes
Infirmier(ère)s d'hôpital
Infirmier(ère)s hygiénistes
communautaires
Médecins et médecins spécialistes
Personnel des services hospitaliers
Pharmaciens
Psychologues
Techniciens d'hôpital
Travailleurs sociaux

Actuaires
Agents de l'organisation et des méthodes
Architectes
Avocats
Bibliothécaires
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Inspecteurs des grains
Mécanographes
Photographes
Pilotes du personnel de direction et
pilotes d'hélicoptère
Préposés aux communications
Régulateurs du transport aérien
Représentants de l'assurance de la qualité

D. EXAMENS

Règlement avant l'examen
Examens terminés

68
4

E. AUTRES SERVICES

Médiation des griefs
Médiation des plaintes
Autres

87
8
4



Conciliation, médiation et examens 1991-1992

A. CONCILIATEURS	
Demandaes présentéees par les employeurs	2
Demandaes présentéees par les agents négociateurs	4
Demandaes conjointes	4
TOTAL	
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	4
Règlements partiels	3
Règlements après la conciliation	1
Aucun règlement	2
TOTAL	
10	10
B. BUREAUX DE CONCILIATION	
Demandaes présentéees par les agents négociateurs	27*
Demandaes reportées de l'année précédente	19**
TOTAL	
46	46
Règlement conclu avec l'aide du bureau de conciliation	2
Rapports publiés	44***
TOTAL	
46	46
C. MÉDIATION	
Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé	1
Aucun règlement	1

* Comprend les 25 demandaes présentéees par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des unités de négociation ayant participé aux négociations concertées.

** Comprend les 18 demandaes présentéees par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au nom des unités de négociation ayant participé aux négociations concertées.

Différents renvoyés à l'arbitrage

Affaires reportées à l'année financière suivante	Décisions arbitrales	Affaires régulées avant l'audience	Employeur	Agent négociateur	Unité de négociation
--	-------------------------	---	-----------	----------------------	----------------------

Affaires reportées

Affaires présentées en 1991-1992

Catégorie Soutien administratif	AFFC*	CRM	CT	X	
Droit	IPFC*			X	
Chefs d'équipe	ACECM*			X	
Catégorie Exploitation	UTUAC*	PFNP	X		
BFC de Comox	(Section				
Catégorie Technique	SGCT*	ONF	X		
BFC de Calgary	UTUAC*	PFNP	X		
Catégorie Exploitation	(Section				
BFC de Kingston	AFFC*	PFNP	X		
- BFC de Kingston	ACTRA*	CT		X	
Personnel des ondes	AFFC*			X	
Catégorie Exploitation					
CMDN Ottawa					

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,

du 1^{er} avril 1987 au 31 mars 1992

Année	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
-------	--------------------	-----------------	--------------------	----------------------

1992-1993	680*			
1991-1992	846**	881	1 727	1 047
1990-1991	332	1 725	2 057	1 211
1989-1990	725	1 084	1 809	1 477
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944

*

Des 680 affaires reportées à 1992-1993, 108 auraient pu être mises au rôle. Les 572 autres avaient été soit assignées, soit entendues, mais n'avaient pas encore fait l'objet de décisions, ou étaient tenues en suspens jusqu'à ce que la Commission ou la Cour fédérale rende des décisions à l'égard d'affaires similaires.

**

Des 846 affaires reportées en 1991-1992, 60 auraient pu être mises au rôle. Les 786 autres avaient été soit assignées, soit entendues, mais n'avaient pas encore fait l'objet de décisions, ou étaient tenues en suspens jusqu'à ce que la Commission ou la Cour fédérale rende des décisions à l'égard d'affaires similaires.

Griels renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1987 au 31 mars 1992

Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires al. 92(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
1991-1992	269	23	881
1990-1991	415	14	1 725
1989-1990	370	14	1 084
1988-1989	229	10	1 036
1987-1988	367	15	916
<hr/>			
14 595	7 667	528	22 790
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 1991			

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Totaux Agent négociateur
Catégorie Exploitation — BFC de Summerside	36	UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation — BFC de Toronto	12	AFFC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto	5	AFFC
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	83	UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton	13	AFFC
Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier	93	AFFC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	14	AFFC
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>	31	AFFC
Catégorie Soutien administratif	31	AFFC
<i>Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité</i>	500	AFFC
Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie	500	AFFC
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>	31	IPFPC
Actuariat	80	IPFPC
Catégorie Administration et Service extérieur	167	IPFPC
Commerce	278	IPFPC
TOTAL	20 139	

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent Totaux négociateur
Catégorie Soutien administratif — BFC de Goose Bay Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood	12	AFPC UTUAC (section locale 864) UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation — BFC de Halifax	151	UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston Catégorie Exploitation — BFC Montréal Catégorie Exploitation — BFC de Moose Jaw	79	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de North Bay	11	UTUAC (section locale 1400) UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation — CMDN d'Ottawa Catégorie Exploitation — QGDN Ottawa	8	AFPC
Catégorie Soutien administratif — QGDN Ottawa Catégorie Technique — QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie Exploitation — QGDN Ottawa Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	26	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie Exploitation — BFC de Petawawa	8	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC d'Ottawa	27	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater	52	AFPC UTUAC (section locale 864) STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation — BFC de Shilo	33	
	82	

Unité de négociation		Nombre d'employés approximatif		Agent négociateur				
<hr/>								
Bibliothéconomie	56	IPFPC	AECCR	<hr/> <div>1 626</div> <hr/>				
Catégorie Technique	757	AECCR						
Commis et mécanographie et secrétariat, sténographie et dactylographie	472	AECCR						
Gestion des systèmes d'ordinateurs	87	AECCR						
Secrétariat, sténographie et dactylographie	100	AECCR						
Services administratifs	44	AECCR						
Services d'information	39	IPFPC	AECCR					
Traitement des données	17	AECCR						
<hr/>								
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>								
Catégorie Administration et Service extérieur	<i>(Données non disponibles)</i>		<hr/>	AEFC				
Catégorie Exploitation								
Catégorie Soutien administratif								
— Certains employés (non-opérateurs)								
Catégorie Technique								
Catégorie Scientifique et Professionnelle	<hr/>		<hr/>	IPFPC				
— Groupe des ingénieurs professionnels								
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>								
Catégorie Administration et Service extérieur — Certains employés								
29								
AEFC	<hr/>		<hr/>	AEFC				
Catégorie Scientifique et Professionnelle								
199								
AEFC								
78								
AEFC	<hr/>		306	<hr/>				
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>								
Catégorie Administration et Service extérieur								
Services administratifs								
Services financiers								
Services d'information	56		AEFC	<hr/>				
Administration des programmes								
Gestion des systèmes d'ordinateurs et								
les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions								



Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Agent négociateur
----------------------	---------------------------------	-------------------

Employeur: Conseil du Trésor

1 135	APASE
313	IPFPC
119	ACECM
	(Est)
465	IPFPC
38	IPFPC
2 697	AESS
2 707	FIOE
	(section locale 2228)
1 458	AFPC
0	ACFCM
2 379	AGFFP
223	IPFPC
1 215	GMMC
158	IPFPC
1 136	ACPER
897	SCEPT
3	ACTRA

Chimie
Droit
Economie, sociologie et statistique
Electronique

Enseignement
Enseignement universitaire
Gestion des finances

Médecine
Officiers de navire
Psychologie
Radiotélégraphie
Traduction
Personnel des ondes

Employeur: Office national du film

Catégorie Administration et Service extérieur
Catégorie Scientifique et Professionnelle
Catégorie Technique

160	IPFPC
18	IPFPC
315	SGCT

493

Employeur: Conseil national de recherches

18	AECR	Achat et approvisionnement
13	AECR	Catégorie Exploitation
		— surveillants
123	AECR	— non-surveillants

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i> Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Traduction	1 054 5	IPFPC IPFPC
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i> Catégorie Exploitation — Certains employés	0	AFPC
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme</i> Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Scientifique et Professionnelle Catégorie Soutien administratif Soutien des sciences sociales	14 4 11 2	SCEPT SCEPT SCEPT SCEPT
	31	
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i> Catégorie Soutien administratif	86	AFPC
	86	
<i>Employeur: Opérations des enquêtes statistiques</i> Enquêtes sur les entreprises	223	AFPC
	223	
<i>Employeur: Office national du film</i> Catégorie Exploitation Catégorie Soutien administratif	37 192	SCFP (section locale 2656) SCFP (section locale 2656)
	229	
TOTAL	191 846	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent Totalux négociateur
Photographie	86	AFFC
Pompiers	241	AFFC
— surveillants	1 083	AFFC
Préposés aux brevets	114	PIPSC
Programmes de bien-être social	1 533	AFFC
Recherche historique	271	IPFPC
Recherche scientifique	2 001	IPFPC
Réglementation scientifique	451	IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 296	CMTCM
(Est)		CMTCM
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	868	CMTCM
Sciences biologiques	1 184	IPFPC
Sciences domestiques	37	IPFPC
Sciences forestières	145	IPFPC
Sciences infirmières	1 615	IPFPC
Sciences physiques	1 120	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	9 771	AFFC
Service social	81	IPFPC
Services administratifs	10 994	AFFC
Services correctionnels	546	AFFC
— surveillants	4 013	AFFC
Services d'imprimerie	75	AFFC
— surveillants		
Services d'imprimerie	919	CUAG
— non-surveillants		
Services d'information	1 460	AFFC
Services divers	1 235	AFFC
— surveillants		
— non-surveillants	7 144	AFFC
Services hospitaliers	76	AFFC
— surveillants		
— non-surveillants	1 132	AFFC
Services scientifiques de la défense	518	IPFPC
Soutien de l'enseignement	13	AFFC
Soutien des sciences sociales	2 396	AFFC
Soutien technologique et scientifique	7 122	AFFC
Techniciens divers	3 193	AFFC
Traitement des données	2 184	AFFC
Vérification	4 613	IPFPC

190 218

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Achat et approvisionnement	2 254		AFPC
Actuariat	2		IPFPC
Administration des programmes	30 512		AFPC
Agriculture	272		IPFPC
Art dentaire	19		IPFPC
Bibliothéconomie	448		AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	172		AFPC
— surveillants	1 258		AFPC
— non-surveillants	2 124		IPFPC
Commerce	49 632		AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	449		AFPC
Communications	2 116		ACCTA
Contrôle de la circulation aérienne	1 240		AFPC
Dessin et illustrations	31		AFPC
— surveillants	2 072		AFPC
— non-surveillants	43		IPFPC
Ergothérapie et physiothérapie	51		AFPC
— surveillants	121		AFPC
— non-surveillants	2 739		IPFPC
Génie et arpentage	5 556		IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 562		AFPC
Inspection des produits primaires	1 422		AFPC
Inspection technique	1 497		AFPC
Manoeuvres et hommes de métier	11 916		AFPC
— surveillants	242		IPFPC
— non-surveillants	222		AFPC
Mathématiques	550		IPFPC
Mécanographie	591		IPFPC
Médecine vétérinaire	527		AGNA
Météorologie	48		IPFPC
Navigation aérienne			
Pharmacie			

Agent	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Agent	Catégorie	pourcentage d'employés exclus
AFPC	1	5	0	5	Soutien administratif	— BFC de Toronto	0,00
AFPC	1	12	0	12	Exploitation	— BFC de Toronto	0,00
AFPC	1	13	0	13	Soutien administratif	— BFC de Toronto	0,00
UTUAC	1	13	0	13	Exploitation	— BFC de Trenton	0,00
(section locale 175)	1	83	0	83	Exploitation	— BFC de Trenton	0,00
AFPC	1	14	4	18	Soutien administratif	— BFC de Valcartier	22,22
AFPC	1	93	5	98	Exploitation	— BFC de Valcartier	5,10
TOTAL	39	1 873	44	1 917			2,29 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN							
SUR LA SITUATION DE LA FEMME							
SCEPT	1	14	4	18	Admin. et Serv. ext.		22,22
SCEPT	1	11	3	14	Soutien administratif		21,42
SCEPT	1	4	1	5	Scientifique et Prof.		20,00
SCEPT	1	2	0	2	Soutien des sciences sociales		0,00
TOTAL	4	31	8	39			20,51 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES							
AFPC	1	31	3	34	Soutien administratif		8,82 %
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES							
IPFPC	1	31	0	31	Actuariat		0,00
AFPC	1	86	22	108	Soutien administratif		20,37
IPFPC	1	80	10	90	Admin. et Serv. ext.		11,11
IPFPC	1	167	9	176	Commerce		5,11
TOTAL	4	364	41	405			10,12 %
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES							
AFPC	1	223	0	223	Enquêtes - entreprises		0,00 %
TOTAL	78	6 324	317	6 641			4,77 %

Agent négoceur	Catégorie	Nombre d'unités de négoce	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif	1	12	0	12	0,00
AFPC	— BFC de Goose Bay Exploitation	1	73	0	73	0,00
UTUAC	— BFC de Greenwood Exploitation	1	89	1	90	1,11
UTUAC	(section locale 864)					
AFPC	— BFC de Halifax Exploitation	1	151	9	160	5,63
AFPC	— BFC de Kingston Exploitation	1	79	0	79	0,00
AFPC	— BFC de Montréal Exploitation	1	37	0	37	0,00
UTUAC	— BFC de Moose Jaw Exploitation	1	20	3	23	13,04
UTUAC	(section locale 1400)					
UTUAC	— BFC de North Bay Soutien administratif	1	11	0	11	0,00
AFPC	— BFC d'Ottawa Exploitation	1	27	0	27	0,00
UTUAC	(section locale 175)					
AFPC	Soutien administratif	1	99	2	101	1,98
AFPC	— QGDN Ottawa Exploitation	1	26	2	28	7,14
AFPC	— QGDN Ottawa Technique	1	5	0	5	0,00
AFPC	— QGDN Ottawa Exploitation	1	8	0	8	0,00
AFPC	— CMDN Ottawa Soutien administratif	1	8	2	10	20,00
AFPC	— BFC de Pétawawa Exploitation	1	17	1	18	5,55
AFPC	— BFC de Pétawawa Exploitation	1	126	0	126	0,00
AFPC	— BFC de Saint-Jean Exploitation	1	52	0	52	0,00
UTUAC	— BFC de Shearwater Exploitation	1	33	2	35	5,71
STACM	(section locale 864)					
UTUAC	— BFC de Shilo Exploitation	1	82	0	82	0,00
UTUAC	(section locale 832)					
UTUAC	— BFC de Summerside Exploitation	1	36	0	36	0,00
UTUAC	(section locale 864)					

Agent	ngociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
-------	------------	-----------	--------------------------------	-------------------	--------------------------	-------------------------------

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

AFPC	Scientifique et Prof.	1	199	0	199	0,00
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	29	17	46	36,95
AFPC	Soutien administratif	1	78	19	97	19,58
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00

TOTAL

4	306	36	342	10,52 %
---	-----	----	-----	---------

CONSEIL DE RECHERCHES EN

SCIENCES HUMAINES

AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	56	5	61	8,19
AFPC	Soutien administratif	1	33	2	35	5,71

TOTAL

2	89	7	96	7,29 %
---	----	---	----	--------

PERSONNEL DES FONDS NON

PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AFPC	Soutien administratif	1	6	0	6	0,00
AFPC	— BFC de Bagoville	1	21	0	21	0,00
UTUAC	Exploitation	1	21	0	21	0,00
UTUAC	(section locale 175)					
UTUAC	— BFC de Borden	1	144	1	145	0,68
UTUAC	Exploitation					
UTUAC	(section locale 401)					
AFPC	— BFC de Calgary	1	34	0	34	0,00
AFPC	Technique					
UTUAC	Exploitation	1	18	0	18	0,00
UTUAC	(section locale 864)					
UTUAC	— BFC de Chatham	1	17	1	18	5,56
UTUAC	Exploitation					
UTUAC	(section locale 1518)					
UTUAC	— BFC de Chilliwack	1	53	1	54	1,85
UTUAC	Exploitation					
UTUAC	(section locale 1518)					
UTUAC	— BFC de Comox	1	42	0	42	0,00
UTUAC	Exploitation					
UTUAC	(section locale 864)					
UTUAC	— BFC de Comwallis	1	74	0	74	0,00
UTUAC	Exploitation					
UTUAC	(section locale 401)					
UTUAC	— BFC d'Edmonton	1	45	0	45	0,00
UTUAC	Exploitation					
UTUAC	(section locale 1518)					
AFPC	— BFC d'Esquimalt	1	61	6	67	8,95
AFPC	Soutien administratif					
UTUAC	— BFC de Gagetown	1	11	1	12	8,33
UTUAC	Exploitation					
UTUAC	(section locale 864)					
UTUAC	— BFC de Gagetown	1	136	3	139	2,16

Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	------------------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM

IPFPC	Scientifique et Prof.	1	18	6	24	25,00
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	160	32	192	16,66
SGCT	Technique	1	315	14	329	4,25
SCFP	Soutien administratif	1	192	41	233	17,59
(section locale 2656)						
SCFP	Exploitation	1	37	0	37	0,00
(section locale 2656)						
TOTAL						
5		722	93	815		11,41 %

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 110	16	1 126	1,42
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	44	1	45	2,22
AEGR	Admin. et Serv. ext.	3	149	28	177	15,81
AEGR	Technique	1	757	1	758	0,13
AEGR	Soutien administratif	3	489	39	528	7,00
AEGR	Exploitation	2	136	0	136	0,00
TOTAL						
13		2 685	85	2 770		3,06 %

**CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE
DE LA DÉFENSE NATIONALE**

AFPC	Admin. et Serv. ext.	1				
AFPC	Technique	1				
AFPC	Soutien administratif	1				
AFPC	(non-opérateurs)	1				
AFPC	Exploitation	1				
IPFPC	Scientifique et Prof.	1				
TOTAL						
5						

*(Données
non disponibles)*



**Employés exclus en tant que personnes
occupant un poste de direction ou de confiance,
par agent négociateur et par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFC	Scientifique et Prof.	26	17 853	2 382	20 235	11,77
	Admin. et Serv. ext.	2	7 680	224	7 904	2,83
AFPC	Scientifique et Prof.	2	1 906	137	2 043	6,70
	Admin. et Serv. ext.	5	46 753	7 524	54 277	13,86
	Technique	8	18 034	508	18 542	2,73
	Soutien administratif	5	62 258	3 609	65 867	5,47
	Exploitation	17	32 663	257	32 920	0,78
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 135	57	1 192	4,78
ACCTA	Technique	1	2 116	135	2 251	5,99
FOE (section locale 2228)	Technique	1	2 707	92	2 799	3,28
GMMC	Technique	1	1 215	95	1 310	7,25
CUAG	Exploitation	1	919	7	926	0,75
ACECM	Exploitation	1	119	0	119	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 296	51	1 347	3,78
CMTCM (Esq.)	Exploitation	1	868	38	906	4,19
AESS	Scientifique et Prof.	1	2 697	86	2 783	3,09
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	897	78	975	8,00
ACPER	Technique	1	1 136	172	1 308	13,14
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 379	454	2 833	16,02
AGNA	Technique	1	527	67	594	11,27
ACTRA	Exploitation	1	3	0	3	0,00
ACFCM	Scientifique et Prof.	1	0	240	240	100,00
TOTAL		80	205 161	16 213	221 374	7,32 %



Employés exclus en tant que personnes occupant
un poste de direction ou de confiance, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie					
Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus	
<hr/>					
30	22 456	2 845	25 301	11,24	Scientifique et Professionnelle
10	58 844	8 337	67 181	12,40	Administration et Service extérieur
13	25 735	1 069	26 804	3,98	Technique
5	62 258	3 609	65 867	5,47	Soutien administratif
22	35 868	353	36 221	0,97	Exploitation
<hr/>					
80	205 161	16 213	221 374	7,32 %	TOTAL

Mode de règlement des différends*	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
-----------------------------------	--------------------------------	--	-----------------------------

C	1	868	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
A	7	536	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
C	1	527	Association du groupe de la navigation aérienne
A	4	337	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
A	1	315	Syndicat général du cinéma et de la télévision
C	2	229	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
A	3	156	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
A	1	119	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)
A	1	82	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
A	2	79	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
A	1	20	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
A	1	3	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
A	1	0	Association canadienne des facultés de collèges militaires
87A	162	211 985	TOTAL
75C			* A — Arbitrage C — Conciliation

Mode de règlement des différends

Mode de règlement	Nombre d'unités	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
-------------------	-----------------	--	-----------------------------

36A	75	163 512*	Alliance de la Fonction publique du Canada
13A	38	27 143	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
25C			
A	1	2 707	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
A	1	2 697	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
A	1	2 379	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
A	1	2 116	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
C	1		Association des employés du Conseil de recherches
A	9	1 531	Conseil des métiers et du travail
			Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
C	1	1 296	Gilde de la marine marchande du Canada
A	1	1 215	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
A	1	1 136	Association professionnelle des agents du service extérieur
A	1	1 135	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
1A	5	928	Conseil des Unions des arts graphiques
4C			
C	1	919	de la Fonction publique du Canada

* Moins employés du C.S.T.

Catégorie Exploitation
 — BFC de Chilliwack
 Catégorie Exploitation
 — BFC de Comox
 Catégorie Exploitation
 — BFC d'Esquimalt

(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA
 SITUATION DE LA FEMME)

Catégorie Administration
 et Service extérieur
 Catégorie Scientifique et Professionnelle
 Catégorie Soutien administratif
 Catégorie Soutien des sciences sociales

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MEDICALES)

Catégorie Soutien administratif
 Alliance de la Fonction publique
 du Canada

(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU
 RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)

Catégorie Soutien administratif
 — Commis aux écritures et aux
 règlements
 — Communications
 — Mécanographie
 — Secrétariat, sténographie et dactylographie
 Alliance de la Fonction publique
 du Canada

(EMPLOYEUR: BUREAU DU SURINTENDANT
 DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Actuarial
 Catégorie Administration et
 Service extérieur
 Commerce
 Institut professionnel de la fonction
 publique du Canada

Catégorie Soutien administratif
 Alliance de la Fonction publique
 du Canada
 (EMPLOYEUR: OPÉRATIONS DES
 ENQUÊTES STATISTIQUES)
 Alliance de la Fonction publique
 du Canada
 Interviewers principaux
 et interviewers

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie Exploitation — BFC de Toronto Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie Exploitation — BFC de Chatham Catégorie Exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie Exploitation — BFC de Gagetown Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood Catégorie Exploitation — BFC de Halifax Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater Catégorie Exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
Catégorie Exploitation Catégorie Exploitation — BFC de Bordens Catégorie Exploitation — BFC de North Bay Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC de Calgary	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie Exploitation — BFC d'Edmonton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et
Service extérieur
Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Administration des programmes
- tous les employés désignés sous
le nom d'agents des programmes
de subventions
- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers
- Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement des données

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FOND
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Catégorie Exploitation
- BFC de Bagoiville
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Bagoiville
- Catégorie Technique
- BFC de Calgary
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Gagetown
- Catégorie Exploitation
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Exploitation
- BFC de Kingston
- Catégorie Exploitation
- BFC de Montréal
- Catégorie Soutien administratif
- BFC d'Ottawa
- Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie Soutien administratif
- QGDN Ottawa
- Catégorie Technique
- QGDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- CMDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- BFC de Petawawa
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Petawawa

Unité de négociation

Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents
du Conseil de recherches
Bibliothéconomie
Services d'information
Traduction
Achat et approvisionnement
Catégorie Exploitation
— surveillants
— non-surveillants
Catégorie Technique
Commis et mécanographie
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Secrétariat, sténographie et dactylographie
Services administratifs
Traitement des données

Association des employés du Conseil
de recherches

Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie Administration
et Service extérieur
Catégorie Exploitation
Catégorie Soutien administratif
— non-opérateurs
Catégorie Technique
Catégorie Scientifique et Professionnelle
— ingénieurs professionnels

Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et
Service extérieur
Achat et approvisionnement
Gestion des finances
Services administratifs
Catégorie Exploitation
Manœuvres et hommes de métier
Services divers
Catégorie Scientifique et Professionnelle
Bibliothéconomie
Vérification
Catégorie Soutien administratif
Commis aux écritures et aux règlements
— Secrétariat, sténographie et dactylographie

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
Personnel des ondes	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
Enseignements universitaires	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie Administration et Service extérieur	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
Catégorie Exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	
Catégorie Technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Unité de négociation	Agent négociateur
Enseignement	
Équipages de navire	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement des données	
Navigation aérienne	
Association du groupe de la	
navigation aérienne	
Association canadienne des	
professionnels de l'exploitation	
radio	
Syndicat canadien des employés	
professionnels et techniques	
Association professionnelle des	
agents du service extérieur	
Affaires extérieures	
Traduction	
Radio-télégraphie	



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la
fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

- Actuariat
- Agriculture
- Architecture et urbanisme
- Art dentaire
- Chimie
- Commerce
- Droit
- Ergothérapie et physiothérapie
- Génie et arpentage
- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Mathématiques
- Médecine
- Médecine vétérinaire
- Météorologie
- Pharmacie
- Préposés aux brevets
- Psychologie
- Recherche historique
- Réglementation scientifique
- Sciences biologiques
- Sciences domestiques
- Sciences forestières
- Sciences infirmières
- Sciences physiques
- Service social
- Services scientifiques de la défense
- Vérification

- Achat et approvisionnement
- Administration des programmes
- Alliance de la Fonction
publique du Canada
- Bibliothéconomie
- Chauffage, force motrice et opération
- de machines fixes
- surveillants
- non-surveillants
- Commis aux écritures et aux règlements
- Communications
- Dessin et illustrations

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes
ACFCM	du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des facultés de collèges militaires
ACTRA	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticiens(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la
AGNA	Fonction publique
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du
CMTCM (Esq.)	gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction
FOIE	publique du Canada
GMMC	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
IPFPC	Guide de la marine marchande du Canada
SCEPT	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCFP	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCCCF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications,
CT	ministère de la Défense nationale
OES	Conseil du Trésor
ONF	Opérations des enquêtes statistiques
PFNP	Office national du film
SCRS	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
DIVERS	Service canadien du renseignement de sécurité
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada

2. Mode de règlement des différends

3. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

4. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

5. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

8. Griets renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1987 au 31 mars 1992

9. Arbitrage de griets — Affaires reportées et reçues, du 1^{er} avril 1987 au 31 mars 1992

10. Différends renvoyés à l'arbitrage

11. Conciliation, médiation et examens, 1991-1992

12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération

13. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquête Entretien, Métiers et Services

14. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1991-1992 s'arrêtent au 31 mars 1992. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Cette année, il a mené son enquête annuelle sur certains grades de policier. Le rapport découlant de cette enquête servait à réviser la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada. À la fin de l'année, cependant, le rapport final n'avait toujours pas été publié, à cause du nombre élevé de conventions collectives expirées. Le Bureau a également publié des rapports sur les taux de rémunération des agents de l'organisation et des méthodes. L'enquête sur les avocats admis au barreau, laquelle vise les avocats exclus, avait été fusionnée à l'enquête sur les avocats. Ont également été publiés cette année les taux de début prévus pour les diplômés de 1992.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET LA RÉMUNÉRATION

L-16 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements ait consacré la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accusait la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en a publié aussi sur les taux de rémunération qui s'appliquaient aux fonctionnaires fédéraux. Deux de ces rapports, "Taux de rémunération en vigueur dans la fonction publique du Canada" et "La composition de la fonction publique du Canada", contenaient des renseignements sur les fonctionnaires par groupe professionnel et par niveau.

L-17 Le Bureau a encouragé les participants à collaborer à ses programmes en prenant part à leurs enquêtes et en répondant à leurs demandes de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail en vigueur dans la fonction publique. Cette année, le Bureau a participé, pour le compte de l'administration fédérale, à une cinquantaine d'enquêtes officielles et à une centaine d'enquêtes non officielles sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été apparées à celles qu'assument les fonctionnaires fédéraux et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés à ces derniers ont été fournies. Le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs de ses rapports et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération. Lorsque le Bureau a été dissous, cette fonction a été transférée à l'employeur, le Conseil du Trésor du Canada.

incapables de participer à l'enquête initiale. Le tableau 13 montre les 17 métiers des groupes Manoeuvres et hommes de métier et Services divers qui étaient visés par cette enquête.

L-12 Le Bureau de recherches sur les traitements a effectué d'autres enquêtes ponctuelles sur la rémunération. Un rapport daté du 1^{er} janvier 1991 et portant sur les échelles de rémunération et les indemnités, ainsi que sur certains avantages sociaux applicables à un échantillon de conseils scolaires et de ministères provinciaux de l'éducation, a été publié à l'intention des parties chargées de négocier une convention collective pour les enseignants des niveaux primaire et secondaire de la fonction publique fédérale. Un deuxième rapport portant celui-là sur les échelles de salaire et les indemnités applicables à un échantillon d'enseignants des écoles secondaires du Québec et de l'Ontario a été publié aux fins de la négociation d'une convention collective pour les professeurs de langue de la fonction publique fédérale.

L-13 Dans le cadre de son enquête bisannuelle du 1^{er} janvier 1992 sur les avantages sociaux et les conditions de travail, le Bureau a effectué environ 195 visites dans les organismes du secteur des entreprises, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Des renseignements détaillés sur 40 avantages et conditions de travail ont été recueillis. La liste de ces avantages et conditions de travail, ainsi que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 14. De plus, au cours de l'année, le Bureau a mis à jour et distribué son rapport intitulé "Avantages sociaux et conditions de travail dans la fonction publique du Canada, 1^{er} octobre 1991".

L-14 Afin de supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau, avec l'accord des participants, a fourni au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du Québec des données sur certains avantages sociaux et certaines conditions de travail en vigueur dans les établissements de cette province qui font partie tant des échantillons du Centre que de ceux du Bureau. Il a aussi dispensé des avis professionnels et techniques au personnel du Centre pour l'aider à effectuer sa troisième enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-15 Chaque année, le Bureau a effectué des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation

L-II Environ 440 établissements ont participé à la première enquête Entretien, Métiers et Services. Le rapport a été distribué en juillet 1991. À l'automne de 1991, la liste "de réserve" a servi à sélectionner les établissements qui devaient remplacer ceux qui avaient été

L-10 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renfermait à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail connexes, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, publiés deux fois l'an, soit au 1^{er} mars et au 15 août, contenaient des données sur la rémunération et sur des questions connexes. Des rapports portant sur d'autres classes étaient publiés une fois l'an, à l'une ou l'autre de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont le 15 août 1991 était la date d'effet et qui avait trait à diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié. À la demande des parties à la négociation, des données préliminaires ont également été fournies à l'égard de plusieurs classes visées par le programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération.

L-9 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux étaient emmagasinés dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires pouvaient être mises à la disposition des participants dès le mois qui suivait la date de l'enquête.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NEGOCIATION

L-8 Au moment de sa dissolution, le Bureau avait procédé à l'examen interne des particularités de plusieurs classes professionnelles. Le Bureau se fondait sur ces particularités pour apparter les postes. Dans la plupart des cas, l'examen a été effectué parce que la norme de classification de l'administration fédérale venait d'être créée ou avait été modifiée pour les classes suivantes: gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, préposés au traitement des données, agents de l'organisation et des méthodes, physiciens, et préposés aux achats.

d'enquêtes sur la rémunération. Plus tard dans l'année, la CRTFP a pu annoncer le rétablissement des deux répertoires, qui sont maintenant produits par les Services de médiation.

final sur l'interruption du programme de recherches sur la rémunération.

L-4 Au cours de l'année à l'étude, le questionnaire de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail a été ramené à des proportions plus modestes pour les divers cycles d'enquête, le Bureau ayant atteint l'objectif qu'il s'était fixé, soit la réduction de 20 % du nombre de questions. Il a par ailleurs été convenu que l'enquête aurait lieu tous les deux ou quatre ans ou selon le calendrier de révision établi pour les politiques du Conseil national mixte.

L-5 De plus, cette année, le Bureau a convoqué une réunion d'un sous-comité technique pour discuter de la façon dont la simplification de la classification envisagée par Fonction publique 2000 influencerait sur les méthodes d'enquête et l'activité du Bureau; il a également été question de la suspension de divers projets rendue nécessaire par le manque de ressources.

L-6 Le Bureau a mis en oeuvre, à temps pour la phase travail sur place de l'enquête bisannuelle du 1^{er} janvier 1992, sa nouvelle méthode de maintien des échantillons de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail. L'accroissement de l'échantillon nécessaire pour que le total de 280 établissements puisse être atteint ne pouvait être réalisé au cours d'un seul cycle d'enquête, de sorte que la mise en oeuvre devait s'effectuer sur trois cycles, en commençant par l'adjonction de 45 nouveaux établissements pour le cycle d'enquête du 1^{er} janvier 1992. Par ailleurs, le Bureau a commencé à appliquer la nouvelle méthode à l'échantillon de son programme AUTOCODS-I. Les premiers établissements à être ajoutés à l'échantillon révisé ont été intégrés au calendrier des visites régulières en mai 1992. La révision de certains échantillons des classes professionnelles du programme AUTOCODS-II devait entrer en vigueur plus tard en 1992. Comme il a été mis fin aux activités du Bureau, la mise en oeuvre des nouvelles méthodes a dû être interrompue.

L-7 Au cours de l'année, le Bureau a informé les membres du Comité consultatif que les contraintes financières l'obligeaient à suspendre plusieurs projets, notamment les résumés d'entente, l'analyse statistique des conventions collectives conclues dans la fonction publique, ainsi que la mise à jour des répertoires des questions traitées dans les décisions arbitrales et dans les rapports des bureaux de conciliation. Cette décision allait permettre au Bureau de concentrer ses ressources sur sa fonction première, la réalisation

L-3 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation ont fait part au Bureau des renseignements dont elles avaient besoin. Leurs représentants y ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement. À la dernière réunion des membres du CCRT, qui a eu lieu le 12 mars 1992, on a remis aux parties un plan d'action et un rapport sur la liquidation du Bureau, dont un résumé est présenté à titre de rapport

CONSULTATIONS DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-2 En février 1992, le Bureau avait effectué environ 90 % de ses enquêtes annuelles et publié un grand nombre de rapports sur les salaires, les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la fonction publique. Le Bureau avait obtenu la plupart de ces données au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé, et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentaient toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada.

L-1 Le budget de février 1992 a aboli le Bureau de recherches sur les traitements, dont le rôle premier était de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique.

INTRODUCTION

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS



entendues. La dernière, qui a été reçue le dernier jour de l'année, était en instance.

K-5 Dans une affaire, le fonctionnaire avait été congédié parce qu'il avait persisté dans son refus d'exécuter certaines tâches après qu'un agent de sécurité eut jugé qu'il n'existait pas de danger. La Commission a confirmé le congédiement pour le motif que le refus de travailler outrepassait les limites établies par le paragraphe 129(5) de la partie II du Code canadien du travail.



AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

K-1 En vertu des dispositions de la partie II du Code canadien du travail concernant la sécurité et la santé au travail, deux genres d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission. Il y a d'abord les renvois fondés sur l'article 129 du Code, où un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un présumé danger et où un agent de sécurité décide par la suite qu'il n'existe pas de danger. Le fonctionnaire peut exiger que cette décision soit renvoyée à la Commission, qui procède sans retard à l'examen des faits et des motifs de la décision et qui, subéquemment, confirme celle-ci ou donne à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

K-2 Pendant l'année, la Commission a été saisie de six décisions que des agents de sécurité lui avaient renvoyées en vertu du paragraphe 129(5) de la partie II du Code canadien du travail. Deux autres avaient été reportées de l'année précédente. Six de ces renvois ont été retirés pendant ou avant l'audience. Dans les deux autres affaires, qui découlaient toutes deux d'un présumé manque de personnel dans un pénitencier, la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité à la suite d'une audience.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

K-3 En vertu de la partie II du Code (article 133), la Commission peut aussi être saisie des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère le Code.

K-4 Une de ces plaintes avait été reportée de l'année précédente, et trois autres ont été déposées au cours de l'année. Une de celles-ci a été retirée à l'audience et les deux autres ont été rejetées après avoir été

d'une unité de négociation existante, ce que seule la Commission avait le pouvoir de faire. (Voir le Vingt-quatrième rapport annuel, paragraphes G-1 et G-2.)

J-5 La Cour d'appel fédérale, dans *Procureur général et ACTRA* (dossier de la Cour A-102-91), a tranché une deuxième demande d'examen judiciaire, cette fois concernant l'affaire *ACTRA et Conseil du Trésor, ministre de la Défense nationale* (voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphe F-6, et le Vingt-quatrième rapport annuel, paragraphes F-2 à F-4 et J-3). À la suite de la décision antérieure de la Cour qui avait obligé la Commission à établir le lieu d'engagement de chaque fonctionnaire, la Commission a été saisie de l'argument selon lequel à la date de la demande, certaines des personnes mises en cause n'étaient pas employées depuis six mois. En rejetant la demande, la Cour a donné raison à la Commission, qui avait jugé que le degré d'attachement des personnes à l'employeur était tel -- vu que leurs contrats d'emploi étaient pour des périodes excédant six mois -- qu'aux fins de la détermination de leur affiliation à une unité de négociation ils étaient des fonctionnaires.

l'entité de s'engager légalement -- elle et ses membres -- dans le processus de négociation collective.

J-3 Depuis quelque temps déjà, les agents négociateurs et le Conseil du Trésor défendent des points de vue divergents à propos du paiement d'avantages et de congés dans les circonstances où le requérant occupe à titre intérimaire un poste dont le traitement est supérieur à celui de son poste d'attache. Deux affaires dont la Cour d'appel fédérale avait été saisie semblaient avoir réglé le litige. Dans *Sinclair c. le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission A-443-90), le fonctionnaire avait été promu à un poste de niveau CR-04. On lui a ensuite demandé de remplir des fonctions au niveau AS-01, puis au niveau AS-02. Pendant cette deuxième affectation intérimaire, le fonctionnaire a été nommé à un poste au niveau WP-02. À la suite de cette nomination, il a fallu recalculer son traitement. Le niveau auquel il devait être placé sur la grille salariale était fonction du traitement auquel lui donnait droit le poste qu'il occupait avant sa nomination, le traitement de son poste d'attache ou celui de ses affectations intérimaires. La Cour, en rejetant la demande, a confirmé la position de la Commission, à savoir que ces situations étaient régies par le Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, adopté par le Conseil du Trésor et incorporé par renvoi dans la convention collective. En vertu de ce règlement, c'est le traitement auquel le fonctionnaire avait droit pour son poste d'attache qui s'appliquait. Dans une deuxième affaire, *Le procureur général du Canada c. Dupuis* (dossier de la Cour A-497-90), le fonctionnaire était affecté à des fonctions intérimaires lorsqu'il a décidé de "monayer" les crédits de congé annuel à son actif. Ici encore, la question était de savoir si le paiement devait être basé sur le traitement prévu pour le poste d'attache ou sur celui applicable à l'affectation intérimaire. La Cour a annulé la décision de la Commission et elle a conclu que la réponse se trouvait dans les dispositions de la convention collective portant que ces avantages devaient être payés "au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache". La Cour ne voyait aucune raison de s'écarter du libellé de la convention collective.

J-4 Dans l'affaire *Latimer, Lynch et Watson c. le Conseil du Trésor* (dossier de la Cour A-638-90), la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande que les fonctionnaires aient présentée en vue de faire annuler la décision d'un arbitre. Ce dernier avait jugé qu'il n'était pas habilité à instruire une demande fondée sur la Charte, laquelle l'aurait amené à passer outre à une disposition de la Loi et à étendre la portée

J-2 Une des fonctions principales de toute commission des relations du travail -- la Commission des relations de travail dans la fonction publique ne fait pas exception -- est de décider si une organisation syndicale est capable de remplir le rôle qui lui incomberait si elle était accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation donnée. Pour ce faire, la Commission doit notamment déterminer si l'entité en question est une "organisation syndicale" viable. Dans *Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) c. Conseil du Trésor et Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)* (dossiers de la Cour A-191-91 et A-607-91), la Cour d'appel fédérale a annulé une décision de la Commission, qui avait conclu qu'il y avait de nombreuses lacunes dans les statuts de la requérante (voir le Vingt-quatrième rapport annuel, paragraphe F-1). En rendant son jugement, la Cour a précisé que les pouvoirs de la Commission en pareilles circonstances étaient assez limités. Dès lors qu'une entité satisfait aux exigences minimales de la Loi, la Commission ne peut faire enquête pour préciser dans quelle mesure celle-ci remplit les conditions applicables. Même s'il existait des "lacunes", un point que la Cour n'a pas accepté dans l'affaire précitée, celles-ci ne pourraient entrer en ligne de compte que si elles étaient de nature à empêcher

J-1 Depuis assez longtemps, la Commission a pour politique de ne pas permettre l'enregistrement de ses procédures ni la transcription de ses audiences, sauf en de rares circonstances où une partie peut la convaincre que l'audience ou les faits sont exceptionnels au point où elle devrait déroger à sa politique (voir le paragraphe G-9). La position de la Commission a été contestée dans *Rhéanne c. la Reine (Revenu Canada, Douanes et Accise)* (dossier de la Cour T-150-92). La Cour a jugé que la pratique de la Commission était tout à fait correcte et qu'en l'absence de dispositions contraires dans la Loi, la Commission pouvait établir les procédures qu'elle jugeait à propos. Il en a été appelé de cette décision devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-150-92); l'affaire est en instance.

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES



en disponibilité et de recommander le renvoi de fonctionnaires, ce qui allait à l'encontre de l'alinéa 57(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibid.*).

— Proposition prévoyant que lorsqu'un fonctionnaire est jugé incapable de donner le maximum de son rendement au travail pour quelque raison que ce soit, au lieu de mettre fin à son emploi, l'employeur, dans la mesure du possible, le mutera à un autre poste convenable ou lui donnera la formation nécessaire pour occuper un tel poste.

— Proposition portant que lorsqu'un fonctionnaire est renvoyé en cours de stage à la suite d'une promotion, il lui sera garanti une nomination à un poste du même groupe et du même niveau que celui qu'il occupait avant, et son traitement sera fixé comme si la promotion n'avait jamais eu lieu.

— Proposition disposant que lorsqu'un fonctionnaire est muté à un poste dont les fonctions demeurent sensiblement les mêmes que celles du poste qu'il occupait jusque-là, il sera dispensé du stage probatoire.

— Proposition selon laquelle aucun fonctionnaire ne sera muté sans son consentement.

— Proposition précisant que le fonctionnaire dont le nom a été placé sur une liste d'admissibilité en vue d'occuper un poste de niveau supérieur sera libéré, dans les deux semaines suivant son acceptation de la nomination, afin qu'il puisse se présenter à son nouveau poste.

— Proposition obligeant l'employeur à faire l'offre à un tel fonctionnaire dès que le poste supérieur devient vacant.

— Proposition assurant à un fonctionnaire qui travaille dans une unité spéciale du Centre de développement le droit d'obtenir en tout temps une mutation latérale dans un autre établissement lorsqu'un poste approprié est libre.

Ces propositions n'ont pas été incluses dans le mandat du bureau, puisqu'elles concernaient les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, la promotion, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des fonctionnaires, en contravention du paragraphe 87(3) de la Loi. De plus, elles portaient atteinte au droit de la Commission de la fonction publique de nommer des personnes à des postes, ainsi qu'au droit que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique confère à l'administrateur général de mettre

Ces propositions n'ont pas été incluses dans le mandat du bureau parce qu'elles avaient trait aux normes, procédures ou méthodes régissant l'évaluation des fonctionnaires, ce qu'interdit le paragraphe 87(3) de la Loi (*ibid.*).

— Proposition autorisant un fonctionnaire qui représente l'agent négociateur à déposer un grief si l'employeur viole une clause de la convention collective.

Bien que le sens et l'objet de la proposition soient loin d'être clairs, il semble que celle-ci aurait eu pour effet d'accorder à un fonctionnaire le droit de présenter un grief dans des circonstances où la Loi ne lui accordait pas ce droit. Par conséquent, la proposition n'a pas été incluse dans le mandat du bureau, car elle allait à l'encontre de l'interdiction prévue à l'alinéa 57(2)a) de la Loi (*ibid.*).

— Proposition interdisant à l'employeur d'embaucher des employés à temps partiel.

Cette proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation parce qu'elle aurait eu pour effet de créer une norme régissant la nomination des fonctionnaires, en contravention du paragraphe 87(3) de la Loi (*ibid.*).

— Proposition disposant que l'employeur n'engagera pas d'employés occasionnels, pour une période déterminée ou à temps partiel afin de doter des postes au sein du groupe Services correctionnels, ou qu'il ne leur permettra pas d'exercer des fonctions normalement remplies par les agents de correction.

— Proposition obligeant l'employeur à doter tous les postes au sein du groupe Services correctionnels à partir des demandes de mutation, et en procédant selon l'ancienneté acquise dans l'établissement, avant de recourir à un concours.

— Proposition précisant que l'employeur s'efforcera d'offrir au fonctionnaire qui, à cause de son âge avancé, devient incapable de remplir ses fonctions normales un autre emploi convenable, tout en lui assurant une protection salariale pendant une période de deux ans.

— Proposition précisant que, lorsqu'un fonctionnaire retourne au travail après un congé d'accident du travail et que la commission des accidents du travail atteste de son incapacité permanente à exercer toutes les fonctions de son poste, l'employeur lui assignera une partie de ces fonctions ou il l'affectera, avec son consentement et sans réduction de traitement, à un autre poste vacant qui lui convienne dans la fonction publique.

Cette proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation, car elle portait sur les normes, les procédures ou les méthodes régissant la rétrogradation et le congédiement des fonctionnaires, ce qu'interdit le paragraphe 87(3) de la Loi. Elle aurait en outre porté atteinte au droit de recommander la rétrogradation ou le renvoi de fonctionnaires pour incapacité à remplir les fonctions que l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique confère à l'administrateur général, et, de ce fait, aurait violé l'alinéa 57(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Groupe Services correctionnels, Mandat, dossier de la Commission 190-2-260).

— Proposition portant que, si l'employeur, pendant la durée de la convention collective, établit une norme de classification nouvelle ou remaniée, il négociera les taux de rémunération pertinents avec l'agent négociateur, à défaut d'une entente, l'agent négociateur pourra, en vertu des articles 64 à 75 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, renvoyer l'affaire à l'arbitrage exécutoire.

Etant donné que cette proposition n'aurait pu être mise en application sans qu'on modifie la Loi, elle violait l'alinéa 57(2)a) de ladite loi; par conséquent, elle n'a pas été incluse dans le mandat du bureau (*ibid.*).

— Proposition précisant que les dossiers des fonctionnaires ne seront examinés que par un surveillant supérieur qui occupe, à titre effectif et non à titre intérimaire, un poste permanent à temps plein.

— Proposition obligeant l'employeur à revoir l'évaluation du fonctionnaire qui, insatisfait de celle-ci, en demande la révision, et ce, dans le mois suivant la date de signature de l'évaluation.

Étant donné que cette proposition était incompatible avec certaines dispositions de la Loi sur les langues officielles et de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, et qu'elle violait donc les alinéas 57(2)a) et b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, elle n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (*Groupe Services administratifs et autres, Mandat*, dossiers de la Commission 190-2-246 à 248, 250 et 251).

— Proposition accordant à un arbitre qui constate que la disposition de la convention collective portant sur l'élimination de la discrimination a été violée le pouvoir de rendre une ordonnance ou d'accorder des dommages-intérêts en conformité avec les pouvoirs de redressement prévus à l'article 53 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Cette proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation parce qu'elle pouvait restreindre le pouvoir de redressement que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique accorde à un arbitre, et qu'elle aurait ainsi violé l'alinéa 57(2)a) de la Loi (*ibid.*).

— Proposition portant qu'il n'y aura aucune réduction des effectifs pendant la durée de la convention collective.

Cette proposition portait sur les normes, les procédures ou les méthodes régissant la mise en disponibilité des fonctionnaires et violait donc le paragraphe 87(3) de la Loi. Elle portait en outre atteinte au droit de mettre des fonctionnaires en disponibilité, droit que l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique confère à l'administrateur général, ce qui allait à l'encontre de l'alinéa 57(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Elle n'a donc pas été renvoyée au bureau de conciliation (*ibid.*).

— Proposition assurant la protection des membres qui, par leurs actions, ont fait preuve de solidarité syndicale pendant les négociations.

Comme cette proposition aurait pu avoir pour effet de sanctionner une grève interdite par les articles 102 et 106 de la Loi, elle n'a pas été incluse dans le mandat du bureau parce qu'elle violait l'alinéa 57(2)a) de la Loi (*Groupe Dessin et Illustration et autres, Mandat*, dossiers de la Commission 190-2-252 à 256).

— Proposition selon laquelle aucun fonctionnaire ne sera réaffecté à un lieu de travail où la langue est différente de celle de son lieu de travail actuel.

Cette proposition n'a pas été incluse dans le mandat du bureau, car elle allait à l'encontre de la Loi sur les langues officielles et elle se trouvait, par conséquent, à violer l'alinéa 57(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibid.*).

— Proposition disposant que l'employeur convient de ne supprimer aucune fonction de quelque poste que ce soit à la suite de changements techniques.

Comme cette proposition portait essentiellement sur les normes, les procédures et les méthodes régissant la mise en disponibilité des fonctionnaires, et qu'elle violait par conséquent le paragraphe 87(3) de la Loi, elle n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (*ibid.*).

— Proposition obligeant l'employeur à ne recourir qu'à l'attrition pour réduire ses effectifs.

— Proposition portant qu'aucun fonctionnaire ne sera mis en disponibilité ou ne verra ses heures de travail réduites en raison de la sous-traitance de travaux par l'employeur.

Ces propositions concernaient les normes, les procédures et les méthodes régissant la mise en disponibilité des fonctionnaires et violaient donc le paragraphe 87(3) de la Loi. Elles auraient en outre pour effet de porter atteinte au droit de mettre des fonctionnaires en disponibilité, droit que l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique confère à l'administrateur général, ce qui aurait violé l'alinéa 57(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Par conséquent, elles n'ont pas été incluses dans le mandat du bureau (*Groupe Services divers, Mandat, dossier de la Commission* 190-2-245).

— Proposition disposant qu'il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait, entre autres, de sa langue ou du lieu géographique.

De toute évidence, ces propositions portaient sur les normes, les procédures ou les méthodes régissant la mise en disponibilité des fonctionnaires, en contrevenant du paragraphe 87(3) de la Loi. De plus, elles portaient atteinte au droit que l'administrateur général de mettre des fonctionnaires en disponibilité, ce qui contrevient à l'alinéa 57(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Les propositions n'ont donc pas été renvoyées au bureau de conciliation (*Groupe Commis aux écritures et aux règlements et autres, Mandat*, dossiers de la Commission 190-2-237 à 239 et 241).

— Proposition portant que, pendant la durée de la convention, aucun fonctionnaire ne sera mis en disponibilité ni ne verra ses heures de travail réduites en raison de la sous-traitance de travaux par l'employeur.

— Proposition selon laquelle tout fonctionnaire qui fait partie d'une unité de négociation au moment de la signature de la convention collective continuera d'être un fonctionnaire pendant la durée de la convention.

I-4 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables:

QUESTIONS NON NEGOCIABLES

Comme l'employeur n'a pas établi que ces propositions étaient comprises dans les interdictions prévues par la Loi, elles ont été renvoyées au bureau de conciliation (*ibid.*).

— Proposition disposant que l'entente sur l'établissement et la reconnaissance des comités syndicaux-patronaux en vigueur à une date donnée fait partie intégrante de la convention collective.

— Proposition selon laquelle l'employeur convient d'interdire, dans tout pénitencier, la distribution de revues, de bulletins d'information ou de toutes autres publications émanant de groupes de détenus ou d'ex-détenus, ou de n'importe quel individu ou groupe, lorsque leur teneur peut être considérée comme visant à discréditer le personnel ou à nuire à la sécurité du pénitencier.

conciliation, étant donné qu'elle ne contrevenait pas à l'alinéa 57(2)(a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*Groupe Techniciens divers et autres, Mandat, dossiers de la Commission* 190-2-257 à 259).

— Proposition disposant que l'horaire des postes et l'horaire des postes par roulement en vigueur à compter d'une certaine date demeureront en vigueur jusqu'à ce que le directeur et les représentants des employés de l'établissement aient convenu de les modifier; toute entente qu'ils pourront conclure devra être ratifiée par la majorité des employés de l'établissement, et le nombre annuel d'heures découlant de tout horaire des postes convenu ne dépassera pas 1 950; lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre dans les soixante jours d'une date précise, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer toute question non réglée à un comité composé d'une personne nommée par l'agent négociateur, d'une personne nommée par l'employeur et d'une troisième personne -- choisie par les deux autres membres -- qui connaît bien le domaine correctionnel.

Comme la proposition ne portait sur aucune des interdictions figurant aux articles 57 et 87 de la Loi, elle a été renvoyée au bureau de conciliation (*Groupe Services correctionnels, Mandat, dossier de la Commission* 190-2-260).

— Proposition obligeant l'employeur, lorsqu'il inflige à un fonctionnaire une sanction disciplinaire comportant une suspension sans rémunération ou le congédiement, à surseoir à sa décision jusqu'à ce que le fonctionnaire ait eu la possibilité d'épuiser tous les recours que lui accordent la convention collective et toute loi applicable.

— Proposition portant qu'aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'endroit d'un fonctionnaire sur la base de son témoignage ou de toute autre preuve produite au cours de l'enquête.

Contrairement à ce que l'employeur a maintenu, les dispositions du paragraphe 11(2) de la Loi sur la gestion des finances publiques ne constituent pas un empêchement au renvoi de quelque question que ce soit au bureau de conciliation; par conséquent, les propositions ont été incluses dans le mandat du bureau (*ibid.*).

avaient trait à la rémunération plutôt qu'à la classification, elles ont été incluses dans le mandat du bureau (Groupe Sciences biologiques, *Mandat*, dossier de la Commission 190-2-221).

— Proposition interdisant à l'employeur de surveiller par des moyens électroniques le travail de l'opérateur de TEC.

Cette proposition ne portant pas sur les normes, les procédures ou les méthodes régissant l'évaluation des employés, et ne contrevenant donc pas au paragraphe 87(3) de la Loi, elle a été renvoyée au bureau de conciliation (Groupe Commis aux écritures et aux règlements et autres, *Mandat*, dossier de la Commission 190-2-237 à 239 et 241).

— Proposition disposant que les fonctionnaires placés en situation de non-rémunération à cause d'un manque de travail voient, à leur demande, leurs noms portés sur une liste prioritaire pour la durée de la période pendant laquelle ils ne sont pas rémunérés.

Puisque le fait d'être mis en situation de non-rémunération n'est pas la même chose qu'être mis en disponibilité, cette proposition ne violait ni l'alinéa 57(2)b) ni le paragraphe 87(3) de la Loi. Par conséquent, elle a été incluse dans le mandat du bureau (Groupe Services divers, *Mandat*, dossier de la Commission 190-2-245).

— Proposition portant qu'il n'y aura pas de sous-traitance pendant la durée de la convention.

La sous-traitance et les mises en disponibilité ne sont pas inextricablement liées. La proposition a donc été renvoyée au bureau, puisqu'elle ne contrevenait pas au paragraphe 87(3) ni à l'alinéa 57(2)b) de la Loi (Groupe Services administratifs et autres, *Mandat*, dossiers de la Commission 190-2-246 à 248, 250 et 251).

— Proposition précisant que l'employeur assume tous les coûts associés à la pension de retraite et aux avantages des fonctionnaires qui ne touchent plus de rémunération en raison d'un manque de travail.

Contrairement à ce que l'employeur a soutenu, la proposition ne violait pas les dispositions du Régime de pensions du Canada ni celles de la Loi sur l'assurance-chômage. Elle a donc été renvoyée au bureau de

I-2 Au cours de l'année à l'étude, le président a établi de nombreux bureaux de conciliation et en a établi le mandat à la suite de la négociation globale mettant en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. S'en tenant à sa ligne de conduite habituelle, le président a renvoyé au bureau de conciliation toutes les propositions auxquelles l'employeur s'était opposé uniquement parce qu'elles contreviendraient à l'article 7 de la Loi*. Ce faisant, il a répété qu'à son avis, sauf en ce qui concerne la conciliation exécutoire, l'article 7 ne constituait pas un obstacle au renvoi d'une question au bureau de conciliation*. Bien que l'agent négociateur ait présenté des propositions identiques ou similaires pour plus d'une unité de négociation, ces propositions, ainsi que la décision du président sur leur renvoi au bureau de conciliation, ne sont exposées qu'une fois ci-après.

I-3 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées négociables:

— *Proposition accordant une indemnité de comparabilité aux évaluateurs des médicaments, du Bureau des médicaments humains prescrits, Direction générale de la protection de la santé, Santé et Bien-être social Canada.*

— *Proposition voulant que les parties établissent un comité chargé d'examiner les problèmes de rémunération des évaluateurs des médicaments et de prendre une décision finale et exécutoire sur le montant de l'indemnité à leur accorder.*

Comme les parties avaient opté pour la conciliation exécutoire en vertu de l'article 90 de la Loi, une proposition qui aurait porté atteinte aux droits que l'article 7 de la Loi conférerait à l'employeur ne pouvait être renvoyée au bureau de conciliation. Toutefois, comme ces propositions

* L'article 7 dit ce qui suit:

7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

** Voir le Rapport annuel de 1987-1988, paragraphes I-5 et I-6, ainsi que le Rapport annuel de 1988-1989, paragraphes I-2 à I-5.



MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais qu'elles n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au président d'établir un bureau de conciliation chargé de l'enquête et de la conciliation en ce qui touche le différend. L'article 84 dispose en outre que, dès l'établissement de ce bureau, le président est tenu de lui remettre le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations des bureaux de conciliation. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne peut contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des fonctionnaires. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

- 57 (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :
- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
 - b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.
- (L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

Une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé.

H-2 Pendant l'année à l'étude, la Commission a rendu trois décisions arbitrales. Dans une de ces affaires, la clause litigieuse était une indemnité de vie chère (IVC) proposée par l'agent négociateur pour la deuxième année d'application de la décision arbitrale. L'employeur s'est opposé à la proposition parce qu'elle n'avait pas fait l'objet de négociations avant la demande d'arbitrage. La Commission s'est déclarée compétente pour traiter de la question et a accepté la position de l'agent négociateur -- à savoir qu'une telle proposition s'imposait -- car, à cause de délais, la décision arbitrale allait devoir porter sur une période supérieure à un an et l'agent négociateur avait fondé ses propositions sur une décision d'une durée d'un an.

— (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de recherches médicales du Canada - Groupe Soutien administratif, dossier de la Commission 185-11-344)



DÉCISIONS ARBITRALES

H-1 L'arbitrage est l'un des deux modes de règlement des différends dont peut se prévaloir l'agent négociateur lorsque les négociations aboutissent à une impasse (voir le paragraphe D-1). Lorsqu'un agent négociateur a choisi l'arbitrage comme mode de règlement des différends, les questions sur lesquelles la commission d'arbitrage peut ou non se prononcer sont prévues à l'article 69 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, dont voici le libellé:

69.(1) Dans les limites du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les barèmes de rémunération, les heures de travail, les congés, les normes disciplinaires et les autres conditions d'emploi directement afférentes.

(2) Le paragraphe 57(2)* s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance,

(3) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi de fonctionnaires, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.

* Le paragraphe 57(2) est ainsi formulé:

57 (2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de:

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II fait mention de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

normes de classification dans le cadre de Fonction publique 2000. La convention collective prévoyait un mécanisme par lequel les parties négociaient se consulter sur les changements envisagés. L'agent négociateur a soutenu que l'employeur avait contrevenu à la convention en ne le consultant pas sur le contenu des questionnaires. La Commission a jugé que, d'après le libellé de la convention, l'agent négociateur était tenu d'en faire expressément la demande s'il tenait à être consulté sur une question donnée. En se fondant sur les faits, la Commission a conclu que l'agent négociateur n'avait pas formellement et clairement demandé à être consulté sur le questionnaire, et elle a rejeté le renvoi.

G-25 Un renvoi fondé sur l'article 99 était également l'objet de l'affaire *Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-499). Le litige reposait sur la définition que donnait la Loi au terme "fonctionnaire", laquelle excluait les personnes employées à titre temporaire ayant travaillé à ce titre pendant moins de six mois. Le fonctionnaire avait été engagé pour une période de trois ans. L'employeur n'a pas déduit ni remis ses cotisations syndicales, ayant tenu pour acquis qu'il n'était pas un "fonctionnaire" avant d'avoir travaillé au moins six mois. La Commission a rejeté cet argument. Elle a conclu que le fonctionnaire n'avait pas été employé à titre temporaire, puisque son emploi devait durer au moins trois ans. Par conséquent, l'employeur était obligé de déduire et de remettre les cotisations au syndicat depuis le début de la période d'emploi du fonctionnaire.

G-24 L'obligation de l'employeur de consulter l'agent négociateur a en outre été mise en cause dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 160-2-503). Dans cette affaire, l'employeur avait consulté les fonctionnaires en leur distribuant un questionnaire qui devait l'aider à établir des

rejetés. l'interprétation de la convention collective. Les griefs ont donc été rejetés. pouvait pas, en vertu de l'article 92, présenter un grief concernant à la Commission en vertu de l'article 99 de la Loi; un fonctionnaire ne l'obligation de consulter uniquement faire l'objet d'un renvoi questions de santé et de sécurité au travail. Par conséquent, l'unité de négociation, que l'employeur était tenu de consulter sur les c'était l'agent négociateur, et non les fonctionnaires membres de accidents. L'arbitre a conclu que, selon la convention collective, santé et de sécurité au travail, en vue de prévenir ou de réduire les que l'employeur devait tenir des consultations sur les questions de convention de leur convention collective. La convention prévoyait d'être obligés de travailler en l'absence de superviseurs qualifiés, en griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi. Ils se plaignaient de la Commission 166-2-21892), les fonctionnaires ont renvoyé leurs renvoyer l'affaire à la Commission. Dans *Prepper et autres* (dossier déculerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, à négociateur cherchant à faire exécuter une obligation qui, selon lui, G-23 L'article 99 de la Loi autorise l'employeur ou l'agent

RENVOIS FONDES SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

droit aux griefs. de s'appuyer sur le libellé strict de la convention collective, et il a fait motif, l'arbitre a jugé que l'employeur était empêché par préclusion convention au cours des rondes de négociations antérieures. Pour ce n'avait donc aucune raison de chercher à faire modifier le libellé de la L'agent négociateur s'était fié à la pratique de l'employeur et il dans la fonction publique excluait le service dans les Forces armées. libellé clair et non ambigu de la convention collective, le "service" *Bolling* [1978] 1 C.F. 85; 77 D.L.R. (3d) 318, eut décidé que, selon le quelque quatorze années après que la Cour d'appel fédérale, dans reconnaître le service militaire aux fins du calcul des crédits de congé G-22 La preuve a établi que l'employeur continuait toujours de

accorderait la loi. ne chercherait justement pas à faire respecter les droits que lui

Commission 166-2-21306) en est un exemple typique. Le fonctionnaire, un contrôleur de la circulation aérienne, s'est vu refuser un congé de deux jours parce que l'employeur aurait été obligé de rémunérer son remplaçant au taux des heures supplémentaires. La preuve a montré que l'employeur avait antérieurement établi qu'à l'installation en question, un effectif de neuf employés était nécessaire pour répondre aux demandes de congé des contrôleurs. Or l'effectif était constitué de sept contrôleurs seulement, et cet état de choses existait depuis longtemps. L'employeur n'avait fait aucun effort pour trouver un remplaçant au fonctionnaire en vue d'acquiescer à sa demande de congé.

G-20 Selon la convention collective, l'employeur devait faire tout effort raisonnable pour établir le calendrier des congés annuels suivant les désirs des fonctionnaires, à condition que cela n'entre pas en conflit avec les nécessités du service. L'employeur, à cause de la pénurie de personnel, recourait aux heures supplémentaires pour assurer l'exploitation efficace du service. L'arbitre a fait remarquer que lorsque deux parties concluent une convention collective, elles sont censées respecter les obligations qui en découlent. Il a constaté que, dans les circonstances, l'employeur ne pouvait honorer ses engagements contractuels concernant les congés des fonctionnaires qu'en payant des heures supplémentaires. En refusant de recourir à cette solution, il avait violé son obligation contractuelle.

G-21 Le service antérieur dans les Forces armées doit-il entrer en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé d'un nouveau fonctionnaire, en dépit du libellé contraire de la convention collective? Dans *Deniger et Miller* (dossiers de la Commission 166-2-21583 et 21584), lorsque les fonctionnaires ont postulé un emploi dans la fonction publique, on leur a dit que leur service militaire antérieur allait leur être crédité. Telle était la pratique de l'employeur, en dépit du fait que la convention collective disait autre chose. Entre le moment où les personnes en cause ont été engagées et celui de leur entrée en fonctions, l'employeur a modifié sa politique afin de se conformer strictement à la convention collective. Ainsi, quand les personnes sont entrées en fonctions, elles ont constaté que le total de leurs crédits était inférieur à ce qu'on leur avait dit au moment de leur engagement. Ils ont soutenu que l'employeur était empêché par préclusion de s'appuyer sur le strict libellé de la convention. Le principe de préclusion est invoqué en vue d'empêcher une partie de faire respecter ses droits légaux, lorsque celle-ci a amené une autre partie à agir à son détriment en lui donnant à croire qu'elle

différends. Par conséquent, l'arbitre a remplacé la peine par une suspension de six mois.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-17 De nombreuses conventions collectives obligent l'employeur à répartir les heures supplémentaires équitablement parmi les fonctionnaires qualifiés et facilement disponibles. Toutefois, le fait que l'employeur, contrairement à sa propre politique, ne téléphone pas à un fonctionnaire pour lui offrir des heures supplémentaires ne contrevient pas forcément à la convention collective. Dans *Farcey* (dossier de la Commission 166-2-21050), l'employeur a concédé que, contrairement à sa politique concernant la répartition des heures supplémentaires selon le lieu géographique, il n'avait pas -- à une occasion -- offert au fonctionnaire la possibilité de faire du travail supplémentaire. L'arbitre, en rejetant le grief, a déclaré qu'il ne suffisait pas qu'un fonctionnaire fût privé d'une possibilité de faire du travail supplémentaire pour conclure que l'employeur n'avait pas réparti les heures supplémentaires équitablement; il fallait prendre en considération une période raisonnable. Le fonctionnaire n'a pas réussi à prouver que l'employeur, dans ces circonstances, avait fait une répartition inéquitable des heures supplémentaires.

G-18 Dans *Charlebois et Schink* (dossiers de la Commission 166-2-21894 et 21895), l'employeur a négligé de rappeler les fonctionnaires au travail, en contravenant de sa propre politique. L'arbitre a fait remarquer qu'on ne pouvait conclure que l'employeur avait violé la convention collective du fait qu'il avait, une seule fois, omis d'offrir des heures supplémentaires. Pour prouver une telle violation, il faut que les "occasions ratées" se soient multipliées sur un laps de temps raisonnable. En rejetant les griefs, l'arbitre a signalé que, pendant la période en question, les fonctionnaires avaient refusé à maintes reprises de faire des heures supplémentaires et qu'en réalité ils en avaient effectué plus que leurs collègues.

G-19 Au cours de l'année écoulée, la Commission a de nouveau été saisie de griefs résultant du manque d'effectifs dans les services de l'administration fédérale*. L'affaire *Rooney* (dossier de la

* Voir: Vingtième rapport annuel, paragraphes G-12 et G-13
Vingt-quatrième rapport annuel, paragraphe G-17

eut demandé. L'incident n'avait pas été ébruité dans les médias. L'arbitre a jugé que le lien entre la conduite hors service du fonctionnaire et la capacité de ce dernier à remplir ses fonctions était insuffisant pour justifier quelque mesure disciplinaire que ce soit, à plus forte raison un congédiement. Par conséquent, il a ordonné la réintégration du fonctionnaire avec plein dédommagement des pertes subies au titre du traitement et autres avantages.

G-14 Dans *Bédard* (dossier de la Commission 166-2-21380), le fonctionnaire s'estimaient lésé à subi une suspension d'une journée pour s'être présenté au travail une demi-heure en retard. Avant d'imposer la sanction, l'employeur lui avait demandé plusieurs fois d'expliquer son retard; chaque fois, le fonctionnaire a refusé de le faire, se contentant de dire que c'était pour des motifs personnels. À l'audience, le fonctionnaire a expliqué qu'il avait été en retard à cause d'un problème concernant son fils handicapé. L'arbitre a rejeté le grief en disant que le fonctionnaire aurait dû, à la demande de l'employeur, fournir une explication acceptable de son retard. Il ne suffisait pas de la présenter pour la première fois à l'audience.

G-15 Bien que la preuve produite à l'audience d'arbitrage puisse, première vue, justifier l'imposition d'une sanction disciplinaire, l'arbitre peut parfois être fondé à réduire la peine en raison de circonstances atténuantes. Dans *Thibodeau* (dossier de la Commission 166-2-20955), le fonctionnaire, à la suite d'une altercation avec son supérieur, a mis la main sur ce dernier et l'a poussé contre le mur. L'employeur l'a suspendu sans traitement pour dix jours. L'arbitre a tenu compte de plusieurs circonstances atténuantes et a ramené la peine à une suspension de deux jours. L'incident en question n'avait clairement pas été prémédité et n'avait duré que quelques secondes. De plus, le fonctionnaire avait immédiatement regretté son geste et il avait maintes fois tenté de s'excuser auprès de son supérieur.

G-16 Le fonctionnaire était superviseur dans la cuisine d'une prison où travaillaient également des détenus: *Hinds* (dossier de la Commission 166-2-21316). Il a été congédié pour avoir agressé un de ses subalternes. L'arbitre a jugé que le fait que l'incident avait eu lieu en milieu carcéral et en présence de détenus ajoutait à la gravité de l'acte. Cependant, la preuve a établi que la victime avait provoqué le fonctionnaire en lui adressant des insultes à connotation raciale et en refusant de lui obéir. De plus, l'employeur, qui était au courant de ces problèmes, n'avait rien fait pour amener les employés à résoudre leurs

au moment où il avait tenu ces propos désobligeants. Le fonctionnaire avait en outre fait des remarques racistes et avilissantes à propos de ses collègues de travail. De plus, il leur avait fait des menaces verbales qui, dans plusieurs cas, faisaient mention de l'utilisation d'armes à feu. Enfin, à la suite de plaintes déposées par ses collègues, le fonctionnaire avait -- avec le consentement de ces derniers -- bénéficié d'une dernière chance de s'amender, mais il n'en avait finalement pas profité. Il n'éprouvait aucun remords face à sa conduite et il n'avait pas d'excuses à offrir. Par conséquent, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait aucune circonstance atténuante qui aurait pu le convaincre de modifier la peine imposée par l'employeur, et il a rejeté les griefs.

G-12 Dans *Bennett* (dossier de la Commission 166-2-21123), le fonctionnaire, qui était boulanger-pâtissier, a été suspendu sans traitement pour sept jours pour avoir harcelé un collègue qui occupait le poste de plongeur au même endroit. La preuve a établi qu'il régnait une ambiance de jovialité au lieu de travail et qu'on aimait bien plaisanter et s'agacer, ce dont personne ne s'offusquait en général. Toutefois, à un moment donné, le plongeur s'est mis à avoir de l'aversion pour les plaisanteries du fonctionnaire, et ses demandes répétées pour qu'il cesse n'ont rien donné. Le fonctionnaire l'a finalement laissé tranquille après qu'il eut déposé une plainte contre lui. L'arbitre a jugé que, contrairement aux allégations de la présumée victime, le fonctionnaire en cause n'avait pas harcelé son collègue sexuellement; en fait, l'animosité de ce dernier tenait en partie au fait que le fonctionnaire était ouvert au sujet de son homosexualité. Néanmoins, dès que le fonctionnaire a été averti que sa conduite était déplacée, il aurait dû immédiatement cesser d'importuner son collègue, en continuant de se comporter comme avant, il s'est rendu coupable de harcèlement. L'arbitre a cependant trouvé la peine trop sévère et il lui a substitué une suspension de trois jours sans traitement.

G-13 Un fonctionnaire peut se voir imposer une sanction disciplinaire à la suite d'une faute de conduite commise en dehors des heures de travail, pourvu qu'un lien puisse être établi entre sa conduite et son emploi. Dans *Phillips* (dossier de la Commission 166-2-21694), le fonctionnaire, un inspecteur des douanes, a été congédié après qu'il eut admis à son supérieur, pendant un interrogatoire, qu'il consommait de la marijuana assez régulièrement lorsqu'il n'était pas en service et qu'il ne se trouvait pas sur la propriété de l'employeur. Il a en outre admis avoir une faible quantité de marijuana dans sa voiture, drogue qu'il a remise après qu'on le lui

sont permis qu'en des circonstances exceptionnelles. La Commission est d'avis que toute ligne de conduite contraire aurait pour effet, entre autres, de prolonger les procédures et de les rendre indûment formelles. L'arbitre a jugé que, compte tenu des circonstances, aucune raison ne pouvait le convaincre de permettre l'enregistrement et la transcription de l'audience. L'audition de l'affaire a cependant été ajournée après que le fonctionnaire eut demandé une injonction à la Section de première instance de la Cour fédérale (dossier de la Cour T-150-92), en vue d'obliger la Commission à déroger à sa politique. (Voir le paragraphe J-1).

G-10 La charge de la preuve incombe au fonctionnaire s'estimant lésé dans les affaires mettant en cause l'interprétation de la convention collective. Ainsi, le fonctionnaire qui ne se présente pas à l'audition de son grief alléguant violation de la convention collective le fait à ses risques et périls. Dans *Leighizier et Stoodley* (dossiers de la Commission 166-2-21920, 21948, 21995 et 22009), les fonctionnaires ne se sont pas présentés devant l'arbitre parce que l'employeur leur avait refusé la permission de s'absenter de leur poste de 16 h à minuit. Leur représentant a soutenu qu'après avoir comparu à l'audience, les fonctionnaires avaient besoin d'un congé pour pouvoir se préparer à travailler plus tard dans la journée. L'arbitre a ajourné l'audience au lendemain, en précisant que le refus d'un congé était une affaire distincte qui devait être soumise à la procédure de règlement des griefs et que les circonstances ne justifiaient pas le report des procédures à une date ultérieure. Les fonctionnaires ne se sont pas présentés à l'audience le lendemain. En leur absence, aucune preuve n'a pu être présentée et l'arbitre a donc rejeté les griefs.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-11 Le harcèlement au travail est aujourd'hui considéré comme une faute de conduite méritant une sanction disciplinaire plus ou moins sévère, selon la nature et le degré du harcèlement. Dans *Bédard* (dossiers de la Commission 166-2-20768 et 20869), le fonctionnaire a été suspendu pour une période indéterminée, puis a finalement été congédié, pour avoir menacé et harcelé ses collègues de travail à de nombreuses occasions. Il a nié presque toutes les allégations que ses collègues avaient faites à son endroit. L'arbitre a préféré le témoignage des autres personnes à celui du fonctionnaire en cause. Il a conclu que ce dernier, par ses remarques obscènes concernant les femmes en général et certaines de ses collègues féminines en particulier, s'était trouvé à harceler les femmes qui étaient présentes

Après avoir examiné l'ensemble de la preuve, l'arbitre a jugé que le fonctionnaire n'avait pas été contraint de démissionner et que les manquements à la discipline que l'employeur pouvait lui reprocher ne rendaient pas pour autant sa démission involontaire. L'arbitre a donc conclu qu'il n'était pas habilité à entendre l'affaire et a refusé de trancher.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-7 En règle générale, un fonctionnaire ne peut fonder son grief sur certains motifs pendant la procédure de règlement des griefs, puis en invoquer d'autres à l'audience d'arbitrage. De même, dans la plupart des circonstances, l'employeur ne peut pas non plus soulever à l'audience de nouveaux motifs pour se défendre contre le grief. Les affaires *Butler* (dossiers de la Commission 166-2-21811 à 21813) et *Graham* (dossier de la Commission 166-2-21414) constituent un bon exemple de ce principe. Dans *Butler*, le fonctionnaire a contesté entre autres la suspension de dix jours que son supérieur immédiat lui avait imposée. Pendant la procédure de règlement des griefs, la question a été traitée uniquement sur le fond. À l'audience d'arbitrage, le fonctionnaire a soulevé la question de savoir si le supérieur immédiat avait le droit d'imposer une suspension de dix jours. L'arbitre a jugé qu'une objection d'ordre procédural ne devrait pas être admise pour la première fois à l'étape de l'arbitrage. Un tel virage pourrait miner l'objet de la procédure applicable aux griefs.

G-8 Dans *Graham*, l'employeur a refusé au fonctionnaire le congé annuel qu'il demandait parce que cela l'aurait obligé à payer des heures supplémentaires à son remplaçant. Cependant, à l'audience d'arbitrage, l'employeur a soutenu -- pour la première fois -- que le fonctionnaire ne pouvait bénéficier du congé demandé parce qu'il n'avait pas les crédits de congé nécessaires. L'arbitre a conclu que l'employeur ne devrait pas pouvoir faire valoir de nouveaux arguments, en particulier dans cette affaire où les faits invoqués auraient pu facilement être vérifiés avant et qu'ils n'avaient pas été communiqués au fonctionnaire pendant la procédure de règlement des griefs.

G-9 Dans l'affaire *Rhéaume* (dossiers de la Commission 166-2-21151 à 21154, 166-2-21976 à 21979, 161-2-645), le fonctionnaire a demandé la permission d'enregistrer l'audience et d'en faire la transcription à ses frais. Selon la politique de la Commission, l'enregistrement et la transcription des audiences ne

G-3 Dans *Mark et autres* (dossiers de la Commission 166-2-21451 à 21455), les fonctionnaires étaient des contrôleurs de la circulation aérienne qui avaient une longue expérience et qui avaient résigné leurs fonctions puis s'étaient fait réengager plusieurs années plus tard. Après qu'ils eurent franchi l'étape de la vérification de compétence à titre de contrôleurs à l'exploitation, les fonctionnaires ont reçu une lettre les avisant de leur nomination au traitement minimum du niveau AI-03, avec effet rétroactif à la date de leur réengagement. Ils ont soutenu que, vu leur longue expérience, ils auraient dû être rémunérés au maximum de leur niveau, en l'occurrence l'échelon qu'ils avaient atteint avant leur démission. À la suite d'une objection de l'employeur, l'arbitre a conclu qu'il n'était pas habilité à instruire les griefs, étant donné que le pouvoir de faire des nominations et de fixer le taux de rémunération dans une offre de nomination était conféré, en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, à la Commission de la fonction publique. Les griefs ont donc été rejetés faute de compétence.

G-4 À l'occasion, il arrive qu'un fonctionnaire tente de renvoyer à l'arbitrage un grief concernant la cessation de son emploi laquelle, à première vue, ne semble pas constituer une mesure disciplinaire entraînant le congédiement. Il fait alors valoir que, à la lumière des circonstances générales, l'employeur a mis fin à son emploi à cause d'un motif disciplinaire.

G-5 Une employée civile de la Gendarmerie royale du Canada a été reconnue coupable d'une infraction mineure liée aux drogues pendant qu'elle était en vacances à l'étranger: *Walker* (dossier de la Commission 166-2-21292). Après sa condamnation, son supérieur l'a informée que ses fonctions seraient restreintes jusqu'à ce qu'on ait réévalué son attestation de sécurité. La fonctionnaire n'étant pas prête à accepter ces mesures, elle a remis sa démission à l'employeur, qui l'a acceptée. Plusieurs semaines plus tard, elle a déposé un grief alléguant que son supérieur l'avait contrainte à démissionner. L'arbitre a conclu que la position de la fonctionnaire n'était pas appuyée sur la preuve et que celle-ci avait démissionné volontairement. Comme la fonctionnaire n'avait pas pu établir qu'elle avait été congédiée de son poste, l'arbitre a rejeté le grief faute de compétence.

G-6 Une situation semblable est survenue dans *Bodner* (dossier de la Commission 166-2-21332), où un gestionnaire d'aéroport avait résigné ses fonctions après que son supérieur lui eut demandé des explications concernant de présumées irrégularités administratives.

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique confère aux arbitres le pouvoir d'instruire uniquement les griefs fondés sur l'article 92 de ladite Loi. Ces griefs doivent porter sur une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire, ou encore sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. De plus, en ce qui concerne le second genre de grief, le fonctionnaire doit obtenir l'appui de l'agent négociateur pour pouvoir le renvoyer à l'arbitrage. La Loi impose en outre certaines limites au pouvoir de l'arbitre.

G-2 Dans *Nagle* (dossier de la Commission 166-2-21445), le fonctionnaire a contesté la date à laquelle, selon l'employeur, la reclassement de son poste à un niveau supérieur prenait effet. Il a soutenu que cette date aurait dû en fait être antérieure de quelque six années à celle arrêtée par l'employeur. Par conséquent, le fonctionnaire a demandé une décision à cet effet, ainsi que le versement de son traitement et des autres avantages avec effet rétroactif à la date la plus éloignée. L'employeur a fait valoir que l'article 7 de la Loi, qui lui conférait le droit exclusif de classer les postes, empêchait l'arbitre de se prononcer sur le grief présenté et d'accorder le redressement demandé. L'arbitre a fait remarquer que le grief n'avait pas trait aux conséquences de la reclassement sur la rémunération; le fonctionnaire demandait plutôt que la Commission décide à compter de quelle date la reclassement du genre de prendre effet. Selon l'arbitre, il s'agissait précisément du genre de rejeter le grief faute de compétence. Le fonctionnaire a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire annuler la décision; l'affaire était toujours en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-1242-91).

nombreuses parties qui doivent y comparaître sont représentées par des personnes n'ayant aucune formation juridique.

F-10 Dans l'affaire *Tiller c. Pettis, Renaud, Thorne et Stephens* (dossier de la Commission 161-2-614), le plaignant a allégué que les agents nommément désignés de l'employeur avaient porté atteinte au droit que lui conférait la Loi de présenter et de faire entendre un grief concernant un congé pour activité syndicale. À de nombreuses occasions, le plaignant avait demandé un tel congé afin d'aider les syndiqués à préparer leurs griefs. Les représentants de l'employeur avaient refusé le congé en disant que la convention collective ne prévoyait pas l'attribution d'un congé pour une telle raison. Dans ces circonstances, l'employeur a cependant permis au plaignant de prendre un congé annuel. Le plaignant n'a pas présenté de griefs concernant les refus; il a plutôt continué de demander un tel congé chaque fois qu'il estimait y avoir droit, essayant le même refus à chaque occasion. Finalement, un représentant de l'employeur a fait savoir qu'il s'estimait harcelé par le plaignant, en ce sens que ce dernier demandait sans cesse le même genre de congé pour la même raison, ce qui obligeait l'employeur à lui répondre toujours la même chose. Le plaignant a saisi la Commission d'une plainte dans laquelle il alléguait que l'employeur ou ses représentants avaient violé la Loi à deux points de vue. Il a soutenu que l'employeur avait porté atteinte à son droit de participer à des activités syndicales et qu'il avait fait obstacle à l'exercice de son droit de présenter un grief. En ce qui concerne la première allégation, la Commission a conclu qu'il n'y avait eu aucune violation de la Loi, car la plainte était fondée sur le fait que l'employeur interprétait mal les dispositions de la convention collective concernant les congés, ce qui était matière à grief. Il n'avait pas été allégué que l'interprétation avait été faite de mauvaise foi. Pour ce qui est de la seconde allégation, la Commission a jugé que les prétentions du représentant de l'employeur, qui avait dit qu'il s'estimait l'objet de harcèlement du fait que le fonctionnaire ne cessait de déposer des griefs identiques, pouvaient être considérées comme portant atteinte au droit du plaignant de présenter des griefs, ce qui contrevenait à la Loi. Dans les circonstances, toutefois, l'arbitre n'a accordé aucun redressement se limitant à faire une déclaration.

Dans sa décision, la Commission a signalé que le poste supplémentaire ne pouvait être établi que si l'employeur avait l'argent nécessaire. La condition faisait partie intégrante de la politique; autrement dit, si l'employeur avait le droit de modifier la politique avant le gel, selon les termes mêmes de celle-ci, il pouvait tout autant le faire après le début du gel. La politique était maintenue en vigueur dans son intégralité, c'est-à-dire avec la condition dont elle était assortie.

F-8 Dans *Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 174-2-553), la Commission a été appelée à se prononcer sur la capacité de l'employeur d'établir diverses "voies" pour le traitement des griefs. Selon les Règlements et règles de procédure de la Commission, la procédure applicable aux griefs ne peut comporter plus de quatre paliers de réponse. Dans l'affaire précitée, l'Alliance a allégué que l'employeur, en désignant un agent des douanes pour répondre aux griefs au premier palier de la procédure, avait violé cette disposition. Cette personne, pour sa part, avait à sa disposition quatre paliers d'une procédure de règlement. Toutefois, ces quatre paliers étaient différents des trois paliers restants dont auraient pu se prévaloir les fonctionnaires pour qui l'agent des douanes représentait le premier palier. En tranchant le litige, la Commission a déclaré que le facteur important était le nombre de paliers dont un fonctionnaire pouvait se prévaloir, et non le nombre possible de paliers auxquels l'ensemble des fonctionnaires pouvaient renvoyer leurs griefs. Le fait qu'un superviseur dispose de quatre paliers dans sa procédure de règlement des griefs est sans rapport avec une procédure dont peut se prévaloir son personnel et qui comporte elle aussi quatre paliers, dont il en représente un.

F-9 La distinction entre un tribunal administratif, tel que la Commission, et une cour a été discutée dans l'affaire *Keys c. Kornichuk* (dossier de la Commission 161-2-630). Dans cette affaire, le plaignant avait fait un certain nombre d'allégations selon lesquelles le défendeur, agissant pour le compte de l'employeur, avait porté atteinte à ses "droits" en raison de sa participation aux affaires de son agent négociateur. L'avocat de l'employeur a demandé que la Commission statue sur une requête pour faire cesser la procédure faute de preuve avant d'inviter l'employeur à présenter sa preuve. En rejetant la demande, le commissaire a signalé que de telles requêtes de nature procédurale ou juridique, qui sont d'usage courant devant les tribunaux, ne se transposent pas aussi bien aux tribunaux administratifs, où la procédure n'est pas aussi formelle et où de

soumise. Ce revirement a incité l'Institut à présenter une plainte alléguant que l'employeur négociait de mauvaise foi (*Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 148-2-189). L'agent négociateur a maintenu que les négociateurs de l'employeur connaissaient le contenu du budget à venir, et plus précisément les directives concernant les restrictions salariales dans le secteur public, et qu'ils ont par conséquent réduit leur offre de manière à garder les négociations à un point mort, en attendant que le projet de loi sur le blocage des salaires puisse être adopté. La Commission a rejeté la demande en faisant remarquer que tout cela était dans la nature des négociations: une offre non acceptée peut être retirée et remplacée à tout moment, même par une offre inférieure. Cependant, si la deuxième offre a manifestement été faite de mauvaise foi ou si elle a été conçue pour être rejetée, alors la demande de l'agent négociateur pourrait être agréée. En l'occurrence, la Commission a reconnu que la situation économique s'était détériorée au cours des négociations et que cela constituait un motif raisonnable de la présomée offre inférieure. À l'argument voulant que les négociateurs aient injustement profité du fait qu'ils connaissaient la teneur du budget imminent, la Commission a signalé qu'il n'avait pas été prouvé qu'ils en avaient été mis au courant, sauf pour ce qui n'était en fait un secret pour personne. À preuve, le président de l'Institut avait rencontré le président du Conseil du Trésor pour essayer de dissuader le gouvernement d'inclure dans le budget des restrictions salariales visant le secteur public.

F-7 Selon l'article 52 de la Loi, une fois qu'un avis de négocier a été donné, les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires membres de l'unité de négociation en cause demeurent en vigueur jusqu'à ce que certaines conditions soient réunies. Dans l'affaire *Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor* (dossier 148-2-186), la Commission a été appelée à déterminer la nature et la portée du gel prévu par la Loi dans les cas où les conditions d'emploi sont assorties de conditions. Avant que l'avis soit donné, l'employeur avait en place une politique selon laquelle il inscrivait un poste supplémentaire à l'horaire afin de pouvoir répondre aux diverses demandes de congé, sous réserve d'avoir les fonds voulus. Au moment où l'avis de négocier a été donné, l'employeur avait des fonds nécessaires pour le poste supplémentaire. Peu de temps après que l'avis de négocier eut été donné, l'employeur a avisé l'agent négociateur que le poste était annulé, faute de fonds. L'agent négociateur a soutenu que la réduction du nombre des postes, et donc des possibilités de prendre congé, violait le gel prévu dans la Loi.

l'obligation de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective (*Alliance de la Fonction publique c. Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 148-2-196).

F-4 À la suite d'une demande présentée par l'employeur, la Commission a examiné la question de savoir si l'agent négociateur utilisait des lignes de piquetage pour restreindre l'accès des lieux de travail aux fonctionnaires qui avaient été désignés aux termes de l'article 78 de la Loi. La Commission a signalé que la désignation de ces fonctionnaires était une disposition importante de la Loi et un élément critique des différends qui surgissent dans la fonction publique fédérale en matière de relations du travail. Étant donné que les fonctionnaires désignés n'ont pas le droit de faire la grève, toute mesure qui les empêche de se présenter au travail les oblige essentiellement à être en grève illégale. La Commission a donc ordonné à l'agent négociateur de cesser d'empêcher les fonctionnaires désignés de se présenter au travail et de communiquer sa décision à tous les coordonnateurs des lignes de piquetage (*Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la Commission 148-2-197).

F-5 La question de savoir si la Commission est habilitée à intervenir dans les affaires internes de l'agent négociateur a été soulevée dans *St-James et autres c. le Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (Élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada) et Pascucci* (dossier de la Commission 100-1). Pendant la grève de la fonction publique, de nombreux fonctionnaires membres de l'Alliance qui n'étaient pas désignés ont choisi d'aller travailler. L'Alliance a décidé de sévir contre eux en suspendant leur affiliation syndicale. Certains des fonctionnaires visés par cette mesure disciplinaire estimaient avoir été injustement traités, et ils ont demandé à la Commission d'intervenir. L'Alliance a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour entendre la demande. Celle-ci a conclu qu'elle n'avait que les pouvoirs que lui conférait la Loi et qu'il était très clair que celle-ci ne l'habilitait pas à régler les affaires internes d'un agent négociateur. À moins que les actions de l'agent négociateur influent sur des questions relevant de la LRTFP, la Commission n'a pas le pouvoir d'intervenir.

F-6 L'effet du budget de février 1991 s'est fait sentir au cours de diverses séances de négociation, notamment celles mettant en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. L'Institut a soutenu que l'employeur avait changé sa position juste avant le dépôt du budget, réduisant son offre par rapport à celle qu'il avait déjà

F-3 L'Alliance a ensuite demandé à la Commission de déterminer si l'employeur avait violé l'article 51 de la Loi, qui oblige les parties à la négociation collective à négocier de bonne foi et à faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. La preuve produite à l'audience a montré que l'employeur avait fait de l'acceptation de sa position, qui était conforme au budget du gouvernement, une condition préalable à la négociation de toute autre question. En s'appuyant sur des décisions rendues par de nombreuses autres instances, la Commission a conclu que le fait d'exiger le respect de conditions préalables avant d'accepter de négocier les conditions d'emploi à la table de négociation était incompatible avec

F-2 À ce moment-là, diverses unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont déclenché une grève légale pendant laquelle la Commission a été saisie de trois demandes. L'Alliance a présenté la première au nom de ces unités de négociation en vue d'obtenir une ordonnance portant que seule la Commission avait le pouvoir d'informer les fonctionnaires du fait qu'ils étaient désignés en tant que personnes exerçant, même partiellement, des fonctions qui sont, à un moment particulier, ou seront, après un délai déterminé, nécessaires pour la sécurité du public, conformément à l'article 78 de la Loi. Comme la Commission a été saisie de la demande la veille de la grève, elle l'a examinée *ex parte* et a rendu l'ordonnance demandée. Elle a en outre enjoint aux personnes qui, au nom de l'employeur, informaient peut-être les fonctionnaires de leur désignation de cesser de le faire (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 148-2-195).

F-1 Au cours de l'année écoulée, la Commission a été appelée à se pencher sur un certain nombre de questions liées au budget fédéral de février 1991 et à la grève qui a eu lieu à l'automne de 1991.

D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS
COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS
DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA



AUTRES SERVICES

E-9 Comme le montre le tableau 11, si l'on fait abstraction des différends survenus pendant les négociations, les Services de médiation de la Commission sont intervenus dans près de 100 litiges, des griefs pour la plupart, soit dans quatre fois plus d'affaires que l'année précédente.

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral représentant le groupe Réparation des navires (Est), ont également cessé à la suite de l'adoption du projet de loi C-29.

E-5 Un différend survenu entre l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor du Canada et mettant en cause le groupe Contrôle de la circulation aérienne a été réglé avec l'aide d'un bureau de conciliation.

MÉDIATION

E-6 Un seul différend a fait l'objet de la médiation cette année. M. George Adams a été nommé médiateur d'un différend mettant en cause les membres du groupe Vérification, qui sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, et le Conseil du Trésor du Canada. Les membres avaient déjà participé à des grèves tournantes avant que le médiateur ne soit nommé. M. Adams a rencontré les parties le 19 juin 1992. Aucune entente n'a été conclue pendant la médiation.

EXAMENS

E-7 Lorsqu'un employeur demande que des personnes occupant un poste de direction ou de confiance soient exclues d'une unité de négociation et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation est autorisé à procéder à l'examen des fonctions de ces personnes et à faire un rapport sur celles-ci à la Commission. À ce titre, il tente d'abord de voir s'il est possible d'amener les parties à s'entendre et, dans le cas contraire, il procède à l'examen. La Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport de même que sur les observations des parties. Cette année, les agents de médiation sont intervenus dans 72 affaires, dont 68 ont été réglées par les parties. Un rapport d'examinateur a été produit dans les quatre derniers cas.

E-8 Ces nouvelles méthodes, qui ont été adoptées au cours de l'exercice 1990-1991, ont permis à la Commission d'éliminer l'arriéré de 30 affaires restées pendantes à la fin de l'année. Les nouvelles affaires sont traitées deux mois après la date où elles sont confiées à l'agent de médiation. La collaboration des parties continue d'être le principal facteur qui permet à la Commission de traiter ces affaires dans des délais raisonnables.

E-4 Les travaux d'un autre bureau de conciliation, qui avait été établi pour régler un différend opposant le Conseil du Trésor et le

E-3 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté des demandes d'établissement de bureaux de conciliation au nom de 25 unités de négociation qui participaient aux négociations concertées avec le Conseil du Trésor du Canada. Sept bureaux de conciliation ont été constitués, un pour chaque table de négociation établie à la suite d'une entente intervenue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Chacun de ces bureaux a été saisi de différends mettant en cause d'une à cinq unités de négociation. Six bureaux ont présenté un rapport. Le septième, qui avait été saisi de 2 des 25 différends, a mis fin à ses travaux à la suite de l'adoption de la Loi sur la rémunération du secteur public (projet de loi C-29).

BUREAUX DE CONCILIATION

E-2 Le tableau 11 montre que 10 demandes visant à faire nommer un conciliateur ont été présentées; six d'entre elles concernaient le Personnel des fonds non publics à titre d'employeur, et quatre mettaient en cause le Conseil du Trésor. Sur les dix conciliateurs qui ont été nommés, sept faisaient partie du personnel de la Commission. Dans quatre cas, toutes les questions en litige ont été réglées pendant la conciliation. Dans un autre cas, les parties ont réussi à régler elles-mêmes le différend à la suite de la conciliation. Dans deux cas, la conciliation n'était pas encore terminée à la fin de l'année. Trois différends mettant en cause 14 unités de négociation distinctes et opposant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor n'ont pas pu être réglés pendant la conciliation.

CONCILIATION

E-1 Cette année, le nombre de différends réglés sans l'aide d'un tiers a accusé une baisse marquée.

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS



D-1 Le mode de règlement des différends qui peuvent surgir entre les parties à la négociation collective peut être changé à chaque ronde de négociations. Les questions non réglées peuvent être renvoyées à l'arbitrage exécutoire ou à un bureau de conciliation. Ce dernier recours est assorti du droit de grève dans certaines circonstances. Toutefois, le choix doit s'effectuer avant que l'avis de négocier soit donné. À la fin de l'année à l'étude, 87 unités de négociation regroupant 20 139 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 La Commission a eu à examiner neuf demandes d'arbitrage pendant l'année (tableau 10). Trois décisions arbitrales ont été rendues et quatre autres demandes ont abouti à la conclusion d'une entente entre les parties. Une demande devait faire l'objet d'une audience et une autre, qui avait été présentée par un agent négociateur nouvellement accrédité, a été renvoyée aux Services de médiation.

Manitoba:	Swan River; Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Fredericton; Moncton; Saint John
Nouvelle-Ecosse:	Amherst; Cornwallis; Digby; Halifax
Ontario:	Bellefille; Fort Erie; Kingston; London; Ottawa; Prescott; Thunder Bay; Toronto
Québec:	Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Mirabel; Montréal; Québec; Sherbrooke; Saint-Jean-sur-Richelieu; Saint-Hyacinthe; Val d'Or
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina
Terre-Neuve:	Argentia; St. Anthony; St. John's
Territoires du Nord-Ouest:	Inuvik

négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 589 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 92(1)(b): il s'agit de griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire". En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés n'ayant pas d'agent négociateur, notamment les personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Pendant l'année, la Commission a été saisie de 269 griefs de ce genre.

C-5 En outre, 23 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 de la Loi, qui prévoit le règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année a diminué d'environ 50 %. Cela s'explique par le fait que les renvois reçus cette année étaient surtout des griefs individuels, tandis que l'année précédente, la Commission avait été saisie d'un grand nombre de griefs portant sur des questions identiques. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés, reçus et réglés de 1987 à 1992.

C-7 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Au cours de l'année, des audiences ont eu lieu dans les localités suivantes.

Alberta:

Calgary; Drumheller; Edmonton; Fort
McMurray; Grande Prairie

Colombie-Britannique: Abbotsford; Agassiz; Chilliwack;

Kelowna; Port Hardy; Prince George;
Prince Rupert; Summerland; Vancouver;
Victoria



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Les griefs de ce type ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des secteurs de compétence, on appelle cette procédure "arbitrage" tout court. La Loi parle d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits survenus pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 reconnaît aux fonctionnaires le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure en question est précisée dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estiment lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement si ceux-ci correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1987, en vertu de divers articles de la Loi, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'autorisation de son agent

— l'employeur avait tenté de décourager un fonctionnaire d'exercer le droit de demander un avantage que lui accordait, selon lui, la convention collective, ainsi que le droit de poursuivre ses efforts en vue d'amener l'employeur à le lui accorder.

Une des affaires rejetées par la Commission à la suite d'une audience concernait le présumé refus de la part de l'agent négociateur de représenter un fonctionnaire.

DEMANDE DE DÉCLARATION D'ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE

B-29 La Commission a rejeté, à une audience, la demande d'un employeur qui voulait qu'elle déclare qu'une grève était ou serait illégale. L'employeur avait tenté de modifier la nature de la demande et le redressement demandé au point où celle-ci ne répondait plus aux termes du paragraphe 104(1) de la Loi.

du délai prescrit pour la présentation ou le renvoi de griefs, et elles ont été réglées ou retirées. Dans le cas de la dernière demande, l'employeur s'est vu accorder plus de temps pour répondre à quelque 450 griefs de classification.

B-24 Douze demandes, dont dix portaient sur la prolongation du délai prévu pour la présentation de griefs, ont été reçues au cours de l'année. Trois de celles-ci ont été agréées et pour quatre d'entre elles une audience devait avoir lieu ou celle déjà amorcée devait se poursuivre. À la fin de l'année, une demande récente était en instance et une décision était sur le point d'être rendue à l'égard de deux autres ayant fait l'objet d'une audience. Deux autres demandes concernaient le renvoi de griefs à l'arbitrage. Une a été agréée; l'audition de l'autre devait se poursuivre.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-25 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire toute plainte alléguant l'existence d'une "pratique déloyale de travail", telle qu'on l'entend aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être déposée si l'employeur n'a pas mis à effet une décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une mesure corrective.

B-26 Sur les 17 affaires reportées de l'année précédente, 13 ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience. La Commission a rendu une décision dans deux affaires et les deux autres avaient été inscrites au rôle.

B-27 Sur les 63 plaintes reçues cette année, 34 ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience et six ont fait l'objet d'une décision. Sur les 23 affaires restantes, sept devaient être entendues, 12 étaient en voie d'instruction et quatre devaient incessamment faire l'objet d'une décision. Une autre affaire a été renvoyée à la Commission par la Cour d'appel fédérale. Elle était en instance à la fin de l'année.

B-28 Les plaintes auxquelles la Commission a fait droit en totalité ou en partie à la suite d'une audience étaient fondées sur les allégations suivantes:

— l'employeur avait porté atteinte au droit d'un fonctionnaire de présenter un grief;

B-20 Les affaires entendues et agréées par la Commission concernent:

- une demande alléguant que l'employeur avait violé l'article 51 de la Loi en établissant des conditions préalables à la négociation;
- une allégation selon laquelle les lignes de piquetage de l'agent négociateur avaient empêché des fonctionnaires désignés de se présenter au travail;
- une allégation selon laquelle l'employeur n'avait pas maintenu en vigueur une condition d'emploi applicable aux fonctionnaires membres de l'unité de négociation, laquelle était en vigueur le jour où l'avis de négociateur avait été donné.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-21 En vertu de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. Deux affaires ont été reportées de l'année précédente. L'une d'entre elles était en suspens en attendant l'issue d'une procédure engagée devant la Cour suprême du Canada et a été retirée au cours de l'année. L'autre affaire a été rejetée.

B-22 Deux des trois demandes présentées au cours de l'année ont été rejetées, tandis que la troisième, reçue vers la fin de l'année, était en instance. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) a demandé à la Commission de réexaminer la décision dans laquelle elle avait ordonné la tenue d'un scrutin de représentation à la suite de la demande d'accréditation qu'avait présentée l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) en vue de devenir l'agent négociateur des fonctionnaires (autres que les chefs d'équipe) faisant partie du groupe Réparation des navires, catégorie Exploitation, et travaillant sur la côte est.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-23 Cinq demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente. Quatre d'entre elles portaient sur la prolongation

avoir lieu - tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les fonctionnaires de l'unité de négociation qui seront désignés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de certains fonctionnaires, c'est la Commission qui tranche.

B-14 Pendant l'année, la Commission a étudié 29 listes en vue de la désignation de fonctionnaires faisant partie de 35 unités. Dix de ces listes avaient été reportées de l'année précédente. Cinq affaires ont été classées avant que les avis de désignation soient envoyés, et ce, après la signature d'une convention collective ou l'adoption de la Loi sur la rémunération du secteur public.

B-15 La procédure que le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont établie l'année dernière en vue d'accélérer la désignation des fonctionnaires, qui jusque-là demandait beaucoup de temps, a continué d'être appliquée cette année.

B-16 Des avis de négocier ont été donnés dans le cas d'autres unités de négociation. Les parties ont déposé d'autres listes indiquant qu'elles approuvaient les désignations. Après que la Commission eut rendu une décision ordonnant à l'employeur de déposer une liste de noms et d'adresses dans un délai précis, il lui a fallu envoyer dans un délai très court quelque 45 000 avis à des fonctionnaires désignés.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-17 L'article 21 de la Loi, intitulé "Pouvoirs et fonctions de la Commission", confère à cette dernière des "pouvoirs résiduels". La Commission se fonde sur cet article pour examiner les allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises.

B-18 Cinq affaires de ce genre ont été reportées de l'année précédente. Une d'entre elles a été retirée, deux ont été rejetées à la suite d'une audience, et une a été agréée dans une décision de la Commission. L'autre affaire, qui était en suspens en attendant un arrêt de la Cour suprême, a été retirée par le requérant.

B-19 Sur les 12 affaires dont la Commission a été saisie cette année, une a été résolue par les parties et cinq ont été retirées. Deux décisions ont été rendues à la suite d'une audience et une décision déclaratoire, accompagnée d'une ordonnance, a été rendue pendant une grève. Trois affaires étaient en instance à la fin de l'année.

À la fin de l'année, 75 unités de négociation avaient opté pour la conciliation (tableau 6) et 87 (tableau 7) pour l'arbitrage. Le tableau suivant montre les changements qui ont été enregistrés durant l'année. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé un changement à l'égard de quatre unités de négociation, tandis que la section locale 175 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont chacune demandé un changement à l'égard d'une unité.

MODES DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS ENREGISTRÉS

Agent négociateur	Employeur	Unité de négociation	Mode de règlement enregistré*
UTVAC, sect. loc. 175	PFPN	Catégorie Exploitation, BFC de Trenton	C
FIOB, sect. loc. 2228	CT	Groupe Electronique	C
AFPC	PFPN	Catégorie Exploitation, BFC de Valcartier	C
AFPC	PFPN	Catégorie Soutien administratif, BFC de Valcartier	C
AFPC	PFPN	Catégorie Soutien administratif, BFC de Valcartier	C
AFPC	PFPN	Catégorie Soutien administratif, BFC de Pelawawa	C
AFPC	PFPN	Catégorie Exploitation, BFC de Pelawawa	C

* A: Arbitrage
C: Conciliation

B-12 Afin d'être plus facilement en mesure d'opter pour l'un ou l'autre mode de règlement des différends, l'agent négociateur peut demander à la Commission, en vertu du paragraphe 37(2) de la Loi, d'obtenir de l'employeur une liste des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des fonctionnaires désignés aux termes de l'article 78 de la Loi. Cette liste n'est pas contestable. Aucune demande du genre n'a été reçue au cours de l'année écoulée.

FONCTIONNAIRES DÉSIGNÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-13 Les "fonctionnaires désignés" sont des fonctionnaires exerçant des fonctions considérées comme nécessaires pour la sécurité du public et à qui la Loi, de ce fait, interdit de participer à une grève. La Loi dispose que, même si l'agent négociateur a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, il ne peut être établi de bureau de conciliation - et par conséquent aucune grève légale ne peut

direction ou de confiance. Le tableau 5 renferme des données analogues dans le cas des personnes exclues qui relèvent des employés distincts.

B-8 En général, les listes de mise à jour tiennent compte des remplacements et des changements apportés à l'organisation même ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 831 de ces listes à l'égard de 60 unités de négociation, les employés distincts en ont présenté 11 autres portant sur six unités de négociation. Bien que les agents négociateurs ne s'opposent habituellement pas aux listes de remplacement, ils contestent souvent les propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes.

B-9 Cette année, quatre rapports ont été présentés par des examinateurs qui avaient été chargés d'étudier les fonctions et responsabilités de neuf personnes. La Commission a entendu deux des quatre affaires et a approuvé la désignation d'une personne sur la foi de la preuve non contredite montrant que cette personne, un surintendant des douanes, représentait l'employeur au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Dans l'autre affaire, la Commission n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année. Une affaire a été classée sans audience après que l'agent négociateur eut retiré son objection. Le quatrième rapport a été présenté à la fin de l'année.

B-10 Une affaire reportée de l'année précédente concernait un fonctionnaire du groupe Administration des programmes. La Commission a conclu que ce fonctionnaire devait être désigné à titre de personne occupant un poste de direction ou de confiance parce qu'il exerçait des fonctions confidentielles auprès d'une personne exclue en vertu du sous-alinéa c)(iv) de la définition qui figure à l'article 2 de la Loi.

CHOIX DU MODE DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-11 Avant que les négociations puissent commencer au nom d'une unité quelconque, l'agent négociateur accrédité doit faire savoir à la Commission lequel des deux modes possibles de règlement des différends s'appliquera: l'arbitrage ou le renvoi à un bureau de conciliation assorti du droit de grève. Le mode choisi, qui est enregistré par la Commission, demeure en vigueur pour la ronde de négociations qui suit et les rondes subséquentes, à moins que l'agent négociateur ne modifie son choix avant le début d'une nouvelle ronde.

DECLARATION CONCERNANT LES DROITS DU SUCCESEUR

B-4 L'article 49 de la Loi prévoit que la Commission peut se voir demander de décider quels sont les droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par une organisation syndicale à la suite d'une fusion d'organisations syndicales ou d'un transfert de compétences entre de telles organisations. Cette année, la Commission a examiné deux demandes de ce genre.

B-5 La Commission a approuvé la demande de la section locale 864 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui a succédé à la section locale 1973 du même syndicat. À la suite d'une demande semblable, la section locale 175 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été déclarée le successeur de la section locale 1979 de la même organisation syndicale.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NEGOCIATION

B-6 En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer à quelle unité de négociation appartient un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires. La Commission a été saisie d'une demande de ce genre pendant l'année à l'étude. Cette affaire, reportée de l'année précédente, a fait l'objet d'une audience qui a duré plusieurs jours et qui devait se poursuivre après la fin de l'exercice.

DÉSIGNATION DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

B-7 L'article 2 de la Loi dit qu'une personne "occupant un poste de direction ou de confiance" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres fonctionnaires. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une ou de la totalité des personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question en se fondant sur les observations des parties et sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur nommé par elle. Les tableaux 3 et 4 donnent des détails sur les fonctionnaires du Conseil du Trésor qui sont exclus à titre de titulaires d'un poste de

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DÉMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 L'année dernière, la Commission a rejeté une demande de déplacement présentée par l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) à cause des nombreuses lacunes dans les statuts de la requérante. Conformément à un arrêt de la Cour d'appel fédérale, cette année la Commission a rendu une décision ordonnant la tenue d'un scrutin de représentation. À la fin de l'année, l'organisation du scrutin était en cours.

B-2 Trois demandes d'accréditation ont été reportées de l'année précédente. La Commission a accordé l'Association des professeurs des collèges militaires canadiens à titre d'agent négociateur des professeurs d'université employés par le Conseil du Trésor et travaillant dans les collèges militaires. L'*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)* a été accréditée en tant qu'agent négociateur d'une unité composée du personnel des ondes du Réseau des Forces canadiennes en Europe, ministère de la Défense nationale. Dans la troisième affaire reportée, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a remplacé l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des ingénieurs employés par le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale.

B-3 Une nouvelle demande a été reçue à la fin de l'année. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a demandé à remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des membres du groupe Achat et Approvisionnement employés par le Conseil du Trésor. La demande était en instance à la fin de l'année.



jeunes Canadiens. De 1980 à 1984, à titre de gestionnaire du développement au Conférence Board du Canada, M. Turner a été responsable de tout le secteur de la commercialisation. De 1984 à 1988, il a été député fédéral de la circonscription d'Ottawa-Carleton. Lors de sa nomination à la Commission, M. Turner était président de sa propre société d'experts-conseils dans le domaine des politiques et programmes en matière d'environnement.

A-13 Vers la fin de l'année, deux cadres supérieurs de la Commission ont pris leur retraite. M. Garry Plant, secrétaire-greffier, a pris sa retraite après une longue carrière dans la fonction publique, dont vingt-cinq ans à la Commission. Le directeur exécutif du Bureau de recherches sur les traitements, M. Joe Cunningham, a pour sa part pris sa retraite après seize années de service à la Commission.

A-12 M. Turner a reçu un B. Sc. (biologie) et un diplôme en développement international de l'Université d'Ottawa. Il a rempli diverses fonctions au sein de CUSO et de l'ACDI. De 1978 à 1980, il a été directeur du développement au Ashbury College, à Ottawa. Pendant la même période, il a été directeur exécutif du Forum pour

A-11 M. Burke, après avoir terminé son secondaire au St. Boniface High School, en 1956, a poursuivi des études spécialisées dans le domaine des installations d'énergie au College of Trades and Technology, à St. John's (Terre-Neuve). De 1965 à 1981, il a été mécanicien de la force motrice à Agriculture Canada, après quoi il a rempli diverses fonctions au sein de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. De 1985 à 1991, notamment, il a été premier vice-président exécutif chargé de tout ce qui touche la négociation collective.

A-10 M^c Tarte a étudié à l'Université d'Ottawa, où il a obtenu un baccalauréat en arts et une licence en droit. De 1975 à 1978, il a exercé les fonctions d'agent des appels et de l'arbitrage à l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Il a occupé le poste d'avocat à la Commission d'enquête sur certaines activités de la Gendarmerie royale du Canada, de 1978 à 1981, et à la Commission canadienne des droits de la personne, d'avril 1981 à janvier 1983. De février 1983 à mai 1988, il a été directeur exécutif et conseiller juridique au bureau du commissaire aux élections fédérales. De juin 1988 jusqu'à sa nomination à la Commission, il était avocat général à Elections Canada.

A-9 En décembre 1991, la nomination d'un nouveau président suppléant et de deux nouveaux commissaires a été annoncée. M^c Yvon Tarte a remplacé le président suppléant Guy D'Avignon, qui avait pris sa retraite plus tôt dans l'année. M. Albert Burke et M. Barry Turner ont été nommés commissaires en remplacement de M^c Roger Young et de M. David Kwavnick.

PERSONNEL

tandis que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada négocie au nom de 38 unités représentant quelque 27 143 employés. Les 49 autres unités sont représentées par 24 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficient pas de la négociation collective, mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

A-4 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance, la désignation des employés qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque des parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-5 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission qui avait comme tâche principale de fournir aux parties à la négociation des données sur la rémunération, a été aboli à la suite du dépôt du budget fédéral du 28 février 1992.

A-6 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-7 Au 31 mars 1992, quelque 211 985 employés répartis dans 162 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective (voir le tableau 2). Le Secrétariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 80 unités de négociation de l'administration centrale, les 82 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 2 685 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 1 873 (voir le tableau 5).

A-8 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 75 unités représentant quelque 163 512 employés.

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle répond de ses activités de façon distincte.)

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-2 En février 1992, le Bureau de recherches sur les traitements, élément de la Commission chargé de fournir des données sur la rémunération aux parties à la négociation collective, a été aboli par suite du budget fédéral.

A-1 Au cours de l'année écoulée, des événements marquants se sont produits dans le domaine de la négociation collective. Les négociations entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada représentant 37 unités de négociation et le Conseil du Trésor à titre d'employeur se sont soldées par une grève à l'automne 1991. Une loi imposant le retour au travail a mis fin à cette grève, qui a duré 16 jours. Pendant le conflit, la Commission a été appelée à trancher trois affaires liées à la grève. Celles-ci sont décrites à la section F.

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

INTRODUCTION



PAGE	
59	L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
59	Introduction
59	Consultations des parties à la négociation
61	Programme à l'intention des parties à la négociation
62	Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus
63	Renseignements sur la fonction publique et sur la rémunération
65	APPENDICE (TABLEAUX)

F. DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION	
AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES	
GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	23
G. IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE	
DE GRIEFS	29
Questions de statut et de compétence	29
Questions de preuve et de procédure	31
Mesures disciplinaires	32
Interprétation et application des conventions	35
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi	37
H. DÉCISIONS ARBITRALES	
	39
I. MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION	
Généralités	41
Questions négociables	42
Questions non négociables	45
J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	
	53
K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU	
CODE CANADIEN DU TRAVAIL	57
Renvois fondés sur l'article 129	57
Affaires fondées sur l'article 133	57

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A. INTRODUCTION

Résumé des activités de l'année	1
Organisation et Fonctions de la Commission	1
Personnel	3

B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	5
Déclaration concernant les droits du successeur	6
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	6
Désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance	6
Choix du mode de règlement des différends	7
Fonctionnaires désignés en vertu de l'article 78 de la Loi	8
Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi	9
Demandes de révision des décisions de la Commission	10
Demandes de prolongation de délai	10
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	11
Demande de déclaration d'illégalité d'une grève	12

C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

Conciliation	19
Bureaux de conciliation	19
Médiation	20

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE au 31 mars 1992

Président: Ian Deans

Vice-président: L.M. Tenace

Présidents suppléants: P. Chodos, Y. Tarte, * M. Korngold Wexler

Membres à plein temps: T.W. Brown, A.S. Burke, * M.-M. Galipeau, J. Galipeau, T.O. Lowden, J.B. Turner*

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, T. Joliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r., L.D. Russell, C. Turnel, J.M.P. Weiler

GROUPES D'ARRIÈRE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.G. Clark, W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, H. Forthergill, D.J. Fowler, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, G.V. Orser, W.R. Outbridge, J.W. Potter, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaudau

Représentant les intérêts des employés: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, F. Kieswetter, R.C. Lévesque, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick

Secrétaire intermédiaire: J. Dionne

Directeur des services de médiation: N. Bernstein

Directeur de l'administration: L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directrice intermédiaire: C. Greer

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

* M. Yvon Tarte a remplacé M. Guy D'Avignon qui a pris sa retraite peu après le début de l'année financière. MM. Albert Burke et Barry Turner succédaient aux commissaires Roger Young et David Kwamnik.

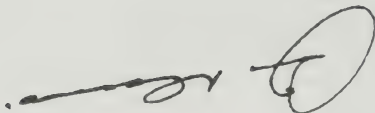
Monsieur Joe Clark
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et ministre responsable des
Affaires constitutionnelles
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Vingt-cinquième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1991 au 31 mars 1992 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

PRÉSIDENT



Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT



L.M. Tenace

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



Y. Tarte



M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T.W. Brown



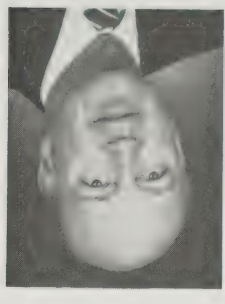
A.S. Burke



M.-M. Galipeau



J. Galipeault



T.O. Lowden



J.B. Turner

1991-1992

VINGT-CINQUIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1991-1992

VINGT-CINQUIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CAI
CS 25
- ASS

Government
Publications

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-SIXTH
ANNUAL
REPORT**

1992-93

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-SIXTH
ANNUAL
REPORT**

1992-93

CHAIRPERSON



Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

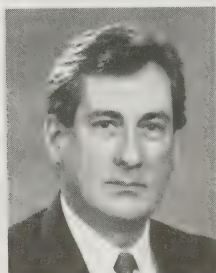


L.M. Tenace

DEPUTY CHAIRMEN



P. Chodos



Y. Tarte



M. Korngold Wexler

BOARD MEMBERS



T.W. Brown



A.S. Burke



M.-M. Galipeau



J. Galipeault



T.O. Lowden



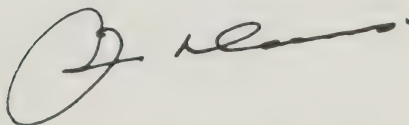
J.B. Turner

The Honourable Marcel Massé, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council
for Canada, Minister of Intergovernmental
Affairs and Minister Responsible for Public
Service Renewal
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Sixth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1992 to 31 March 1993, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ian Deans', with a large, stylized initial 'I'.

Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1993

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: L.M. Tenace

Deputy Chairmen: P. Chodos, Y. Tarte, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, A.S. Burke, M.-M. Galipeau, J. Galipeault,
T.O. Lowden, J.B. Turner

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C.,
N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, T. Jolliffe, W. Kaplan,
D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C.,
L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: R.A. Cousineau, W.T. Cromb,
M. Devlin, D.R. Drake, H. Fothergill, D.J. Fowler, D.R. Franklin,
L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major,
G.R. McWilliam, F.W. Murray, G.V. Orser, W.R. Outerbridge,
P.E. Pageau, J.W. Potter, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith,
S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good,
W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, F. Kieswetter, R.C. Lévesque, G. Levine,
M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park,
W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, J.M. Vickers,
J.W. Wale, J.E. Wolfgang

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel: J.E. McCormick

Director, Corporate Planning and Secretary: C. Greer

Director, Mediation: N. Bernstein

Director, Corporate Services and Systems: L. Labrecque

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

General Secretary: D. Davidge

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	1
B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION ..	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Revocation of Certification	6
Determination of Membership in Bargaining Unit	6
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	6
Choice of Dispute Resolution Process	7
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	8
Proceedings under Section 21 of the Act	9
Requests for Review of Board Decisions	10
Applications for Extension of Time	11
Complaints under Section 23 of the Act	11
C ADJUDICATION PROCEEDINGS	13
D ARBITRATION PROCEEDINGS	17

E	CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	19
	Examinations	19
	Other Services	20

F	BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	21
----------	--	----

G	ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	27
	Questions of Status and Jurisdiction	27
	Questions of Procedure and Evidence	29
	Disciplinary Action	29
	Interpretation and Application of	
	Agreements	32
	References under Section 99	
	of the Act	35

H	ARBITRAL AWARDS	37
----------	----------------------------------	----

I	TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	39
----------	--	----

J	COURT DECISIONS OF INTEREST	41
----------	--	----

K	PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	45
	Proceedings under Section 129	45
	Proceedings under Section 133	46

APPENDIX (TABLES)	47
--------------------------	-----------



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board experienced a significant increase in caseload, caused primarily by a large volume of references to adjudication from the Public Service Alliance of Canada. These references concerned financial penalties imposed by the Treasury Board following the major strike in 1991.

A-2 Late in the year, the Board issued guidelines to the parties so that requests for the postponement of hearings could be treated in a more consistent fashion. In addition, a policy limiting hearing locations was introduced to minimize travel costs and to make better use of Board members' time.

A-3 In the area of mediation the Board continued to assist the parties to resolve disputes without recourse to formal hearings. Among other initiatives, a grievance mediation program was established with Transport Canada and the Canadian Association of Professional Radio Operators.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-4 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in

Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-5 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases are grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-6 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-7 At 31 March 1993, some 216,805 employees in 160 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat represents the government as the employer for 79 units in the central administration, while there are 11 separate employers for the remaining 81 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research Council, with about 2,895 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 1,898 (see Table 5).

A-8 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 74 units representing some 163,912 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 39 units representing some 31,017 employees. The remaining 47 units are represented by 23 other certified

bargaining agents (see Table 2). In addition, several thousand public servants who are not subject to collective bargaining are entitled to remedial procedures before the Board.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 The Board processed seven applications for certification during the year under review, including two cases carried over from the previous year. In both these cases, the Board ordered representation votes. In one of the applications, filed by the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT), the ship repair group employees on the east coast decided to continue to be represented by the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East). The application was dismissed accordingly.

B-2 The other application carried into the year was filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada and sought to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for the purchasing and supply group employed by the Treasury Board. Following the result of the representation vote, a certificate was issued to the applicant.

B-3 Three bargaining agents filed five applications for certification to represent the employees of the National Energy Board when it became a separate employer. Three of the applications were filed by the Public Service Alliance of Canada to represent employees in the administrative support category, the administrative and foreign service category and the technical category. The Professional Institute of the Public Service of Canada requested the certification of a unit comprising certain groups of employees in the scientific and professional and administrative and foreign service categories. A newly formed employee organization, the Association of National Energy Board Employees, requested certification on behalf of the economists. These five applications were being processed at year end and a hearing where they would all be consolidated was scheduled for early in the next year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-4 The Board received three applications for revocation of certification under section 43 of the Act. In one case, the Treasury Board applied for the revocation of the certification of the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) as bargaining agent for all on-air broadcasting employees not locally engaged outside Canada, including announcers, announcer-operators and reporters employed in the Canadian Forces Network of the Department of National Defence. The employer claimed that, since there were no employees, the unit had ceased to exist. The certified bargaining agent took no position and the certification was revoked by the Board.

B-5 The two remaining applications, filed by members of the Public Service Alliance of Canada, alleged that the bargaining agent had engaged in prohibited activities by using members' funds to attack and support political parties. Both applications were being processed at year end.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-6 Under section 34 of the Act, the employer or an employee organization may ask the Board to determine whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. The proceedings for an application carried over from the previous year required 11 more hearing days, for a total of 19 days. In this application, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that employees in the clerical or regulatory group who were performing the duties of base internal auditors should be in the administrative services bargaining unit. The decision was still in process at year end.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-7 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons

are so designated. The employer subsequently submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent objects to any or all the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions; Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-8 An updating list generally reflects replacements, changes in organization, or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 771 such lists affecting some 65 bargaining units, while the separate employers submitted 15 lists, affecting seven bargaining units. Most objections filed by bargaining agents are to new proposals; however, objections are also filed with respect to changes in incumbents of positions, especially those acting on behalf of the employer in the grievance procedure. The Board usually deals with objections to those involved in the grievance procedure without examination. Many of these were scheduled for hearings during the year, but most were withdrawn shortly before the hearing date.

B-9 The Board appointed an examiner in 41 cases to inquire into the duties and responsibilities of some 73 persons. Following the issuance of examiners' reports to determine the status of some 31 persons, hearings were required and decisions were issued in five instances. In most other cases, the parties withdrew their proposals or objections before or during the examination, after examiners' reports were issued, or before the hearing dates. At year end, the Treasury Board and the bargaining agents concerned were attempting to settle the 12 cases where an examiner had been appointed, and others where an examination was not required, in order to clean up the system before the amendments to the legislation came into force.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-10 Under the Public Service Staff Relations Act, at the time of certification, bargaining agents choose one of two processes of dispute resolution: referral to binding arbitration or referral to a conciliation board with subsequent option to strike. Before it can serve the employer with a notice to bargain, a bargaining agent must inform the Board which of these two processes is to apply to

the bargaining unit. That process is then recorded by the Board as part of the certification and remains in effect for the ensuing negotiations. It may be altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations.

B-11 Pursuant to subsection 37(2) of the Act, to facilitate its choice of process, a bargaining agent may ask the Board to request the employer to submit a statement of the employees in a bargaining unit it considers to be designated within the meaning of section 78. This statement is not subject to challenge. No such request was received by the Board during the year.

B-12 The Board received two requests for alterations of the dispute resolution process. One was filed by the Public Service Alliance of Canada for the employees in the library science group and the other was filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of the auditing group employees. In both cases the bargaining agents changed from the conciliation board route to the arbitration route.

B-13 At year end, 73 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 87 (named in Table 7) had specified arbitration.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-14 "Designated employees" are those whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are therefore prohibited under the Act from participating in a strike. Where the bargaining agent has opted for the conciliation board process, the Act provides that no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed upon which employees in the bargaining unit are to be designated. If the bargaining agent objects to a designation, the Board makes the determination.

B-15 During the last month of the year under review, the Board received four statements for the designation of employees in four bargaining units: the computer system administration group and the psychology group, represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the drafting and illustration and

photography groups represented by the Public Service Alliance of Canada. These statements were filed after these groups had ceased to be governed by the Public Sector Compensation Act and shortly before the extension to the Compensation Act by the Government Expenditures Restraint Act. These statements were all being processed at year end.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-16 Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides the Board with "residual powers." This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose on the parties obligations that are basic to the purposes of the Act but for whose breach there is no specific remedial procedure.

B-17 Three such cases were carried into the year. One, which dealt with an objection to an employer's identification of a person as being employed in a managerial or confidential capacity, was withdrawn before a hearing. The other two cases were heard by the Board and dismissed. One case dealt with a union local's alleged intimidation of one of its members with threats of sanctions up to and including suspension from the union. The other case alleged the employer's failure to implement, within the 90-day period, the wage provision of an arbitral award modified by the Privy Council.

B-18 In three of the seven applications received during the year, the Public Service Alliance of Canada objected to the Treasury Board's identification of persons employed in a managerial or confidential capacity. These three applications were all settled or withdrawn before a hearing.

B-19 In one application an employee alleged that the Treasury Board had failed to comply with its legal obligation to designate him as an employee who was performing duties necessary for the safety or security of the public. The Board dismissed the application on the basis of the written submissions of the parties, without holding an oral hearing.

B-20 In another application, a union member claimed he had been misrepresented by his union local during the grievance process. This application was withdrawn shortly before the hearing date. Another application alleged that the Public Service Alliance had not

fulfilled its duty of fair representation. The Alliance had not agreed that the employee's rejection on probation was a disguised discharge, and had refused to refer his grievance to adjudication. The case was heard and dismissed by the Board, which found that the applicant had failed to demonstrate evidence of bad faith on the part of the respondent.

B-21 The remaining application was filed during the year by the Public Service Alliance of Canada in respect of a Treasury Board decision to make mandatory the direct deposit of pay cheques of new employees. It had been partly heard at year end and was scheduled to continue early in the next year.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-22 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. Five such requests were processed during the year, including one received late in the previous year.

B-23 In the request carried over, the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East asked the Board to review a decision ordering a representation vote on an application for certification by the Canadian Association of Trades and Technicians to represent the ship repair group employees. A hearing was held and a decision dismissing the application was issued early in the year. The Board found that, in light of the history of the dispute, a representation vote was the best means to canvass the employees' wishes.

B-24 One application was submitted following the implementation of a new classification plan by the National Research Council of Canada for employees in the administrative support category. The Research Council Employees' Association applied for decisions and certificates issued in 1968 and 1969 to be reviewed and to have a single bargaining unit with a certificate comprising all employees in the administrative support category. The request was granted by the Board without a hearing.

B-25 Another application, filed by the Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic), sought to amend an earlier decision of the Board certifying the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East as the bargaining agent for

employees of the ship repair group in the operational category located on the east coast. The applicant was seeking to be substituted for Local 1250 of the International Association of Machinists and Aerospace Workers (I.A.M.) as a constituent employee organization within the Council. The application was heard and a decision was pending at year end.

B-26 The two remaining requests for review were being processed at year end. One asked the Board to review an earlier decision dismissing a complaint that the Public Service Alliance of Canada had not provided fair representation during a grievance against the employer on a question of discipline. In the other request, an employee sought the review of a Board decision dismissing a complaint that the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, the parties involved in the process of designation, had failed to consider the applicant as a person whose duties were necessary for the safety or security of the public.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-27 The Board processed 24 applications for extensions of time, including eight carried over from the previous year. Of these applications, 15 were requests to extend the prescribed time to present a grievance at a level in the grievance procedure. The nine others were to extend the time prescribed for the referral of grievances to adjudication.

B-28 Four of the applications were terminated before a hearing was scheduled, following an agreement between the parties and six were either withdrawn or settled at the outset of the hearing. Hearings were held with respect to 13 other cases, seven of which were dismissed and six granted. The remaining application, which was for an extension of time to refer a grievance to adjudication, was scheduled to be heard early in the next fiscal year.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-29 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices," as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or into failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. The

Board is also empowered to order remedial action. The Board had before it during the year a total of 62 complaints, including 24 carried over from the previous year.

B-30 Of all these complaints, 13 were determined by the Board and 19 were either settled or withdrawn with or without the assistance of the Board's mediation services shortly before a hearing or during the course of the hearing. At the end of the year, of the 30 remaining outstanding cases, 11 had been heard and were awaiting decisions. Other complaints were either scheduled to be heard early in the next year or being held in abeyance at the request of the parties so that attempts could be made to settle the issue through mediation. In some cases, the proceedings were simply held in abeyance pending the issuance of other Board decisions. In one case the parties were awaiting a judgment from the Supreme Court of Canada on the use of electronic recording devices during hearing proceedings.

B-31 Complaints in which decisions were issued this year included: allegations of the employer's discrimination against or intimidation of an employee for exercising rights under the Act; interference with an employee's involvement in the activities of his union; harassment, collusion and suspension from a union; failure to implement an arbitral award and adjudication decisions; failure to reply to grievances; and a complaint that the employer had failed to consult the bargaining agent on the implementation of a work-at-home pilot program referred to as "teleworking."

B-32 The Board also received a large number of complaints about internal union activity. In one case, the Board heard a group complaint in which 55 union members alleged unfair labour practices against a union component. This complaint was dismissed for lack of jurisdiction as it exclusively concerned the internal affairs of a bargaining agent.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1988 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 673 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraph 92(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge,

suspension or a financial penalty." In this case the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. There were 1,018 such grievances referred to adjudication.

C-5 There were also eight grievances referred under section 99 of the Act. This section provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 During the year, a grand total of 1,699 grievances was referred to the Board for adjudication. This represents an increase of approximately 93% over the previous year and was the second highest number received in the last 11 years. The increase this year was mainly due to the 750 grievances referred to adjudication by the Public Service Alliance of Canada as a result of the financial penalties imposed by the Treasury Board following the major strike in the fall of 1991. Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1988 to 1993.

C-7 During the latter part of the fiscal year, the Board issued guidelines to all parties concerning requests for the postponement of hearings before Board members and adjudicators and a new policy to limit hearing locations. The intent of the Board in so doing was first to minimize the travel costs and make better use of the Board members' time, and second to treat requests for the postponement of hearings more consistently. At year end, these procedures had been in place for approximately four months and remained to be monitored and evaluated.

C-8 During the year and before the introduction of the new policy on locations, hearings were held by adjudicators at places listed below. Shown in bold are locations at which the Board will continue to hold hearings.

Alberta:

Calgary; Drumheller; Edmonton;
Grand Centre; Grande Prairie; Lacombe;
Medicine Hat

British Columbia:	Chilliwack; Vancouver ; Victoria ; Williams Lake
Manitoba:	Brandon; Kamloops; Revelstoke; Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst ; Moncton
Newfoundland:	Deer Lake; St. John's
Nova Scotia:	Amherst; Halifax ; Sydney
Ontario:	Brampton; Brandford; Cornwall; Guelph; Hamilton ; Kingston ; Kitchener; London ; Ottawa ; Parry Sound; Pembroke; Peterborough; Prescott; Sault-Ste-Marie ; Sudbury ; Toronto ; Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi; Drummondville; Mirabel; Montreal ; Quebec ; Rimouski; St-Jean-sur-Richelieu;
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina
Yukon:	Whitehorse

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 87 bargaining units, covering approximately 25,600 employees.

D-2 During the year under review, the Board processed nine requests for arbitration, including two carried over from the previous fiscal year (Table 10). One of the requests carried over was filed by the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists for the air broadcasting employees; proceedings were terminated following the revocation of the applicant's certificate.

D-3 The remaining eight requests processed during the year were filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, which, as a separate employer, was not covered by the Compensation Restraint Act. Four awards were issued during the year; they were with respect to the requests filed on behalf of the employees in the administrative support category at CFB Trenton and the employees in the administrative support, operational and technical categories at the National Defence Headquarters in Ottawa.

D-4 Hearings were cancelled and proceedings terminated following settlements reached between the parties on behalf of employees in the operational category at the National Defence Medical Centre in Ottawa, the administrative support category at CFB Gagetown, and the administrative support and operational categories at CFB Goose Bay.

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 As a result of the passage of An Act respecting compensation in the public sector of Canada (Bill C-29) in October 1991 and An Act to provide for government expenditure restraint (Bill C-113) in February 1992, the only negotiations during the year that required third-party assistance involved the Staff of the Non-Public Funds.

E-2 Table 11 shows 10 requests for the appointment of a conciliator. No appointments were made in two requests carried over from the previous year and involving the Treasury Board. The other eight cases all involved the Staff of the Non-Public Funds. Appointments were made in each case; two were of Board staff. Settlement was reached in seven instances; four with the assistance of the conciliator and three by the parties following conciliation. One dispute was not settled. No cases were carried over.

E-3 There were no requests for the appointment of a mediator or the establishment of a conciliation board during the year.

EXAMINATIONS

E-4 When an employer requests a managerial or confidential exclusion to which the bargaining agent objects, a mediation officer is authorized to inquire into the employee's duties and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties and, in the absence of agreement, conducts an examination. The Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. Mediation officers were involved in 53 cases this year, 47 of which were settled by agreement of the parties. Examiners' reports were issued in the remaining six cases.

OTHER SERVICES

E-5 As reported last year, there has been a significant increase in the number of mediated grievances and complaints. As shown in Table 11, this year continued the trend. To increase awareness and inform the parties about grievance mediation, a conference was organized by Mediation Services in October 1992. Response was such that six further workshops were held in March 1993. In addition, a grievance mediation program was established with Transport Canada and the Canadian Association of Professional Radio Operators.

E-6 Mediation Services were also involved in setting up programs to assist various departments and bargaining agents to achieve more harmonious labour relations. A mediation officer has also been involved in assisting the Public Service Commission and the Public Service Alliance of Canada to make their labour-management consultation process more effective.

E-7 A mediation officer assisted the parties to reach a settlement in an inter-union dispute related to an application for certification.

F

BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 During the period under review, the Board was called upon to consider its duty to witnesses who testify at proceedings before it. In the *Marken and Carson* case (Board file 161-2-605), the Board re-affirmed that the protection of such witnesses was included in its duty to administer the Public Service Staff Relations Act. At the hearing of a reference to adjudication (see Board files 166-2-21002 and 21003), the complainant had testified under subpoena in support of another employee. Subsequently, the complainant was reprimanded, lost both his acting appointment and signing authority, and had his position declared surplus. Management denied him the satisfactory appraisal he needed to be considered for another position in the Public Service and he was thus forced to accept a cash buy-out. His complaint, made pursuant to section 23 of the PSSRA, alleged that management had failed to observe the prohibitions in paragraph 8(2)(a) of the Act and that its behaviour was clearly retaliatory. The Board upheld the complaint but reserved its decision on relief in order to allow the parties an opportunity to reach an agreement.

F-2 The Board commented:

To allow a party to threaten a prospective witness with the termination of his employment or to utilize any other threat or even go as far as to terminate the employment of a witness who testified against the opinion or action of a manager personally, would render the whole adjudication process meaningless and a mockery. Employees would simply refuse to testify if their livelihood was at stake. ...

It is the obligation and role of this Board to administer the *Public Service Staff Relations Act* and this includes ensuring that witnesses are protected from such a possibility.... Persons called to testify must be protected. They have an obligation and a right to testify and this Board has an obligation to ensure they do so free of any influence and threat....

The right to protect a witness is the *quid pro quo* for the right to ask the Board to summon a witness. Section 92 protects all employees.... The Board would not only err but be remiss in its duty to properly administer this Act if it declined jurisdiction on such an important issue as an allegation of threatening and then terminating the employment of an employee because of his candid and truthful testimony at an adjudication.

F-3 A number of other cases before the Board involved the designation of persons employed in a managerial or confidential capacity. The effect of a change in circumstances on the status of such persons was considered in two separate decisions.

F-4 In the *Professional Institute of the Public Service* case (Board file 174-2-617), an employee who occupied an AS-3 position had been designated as excluded with the consent of the Public Service Alliance of Canada, the bargaining agent for the administrative services group bargaining unit. That position was subsequently re-classified as a CS-2 position in the computer science group bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service is the bargaining agent. The Board found that the new bargaining agent was not bound by the previous agreement to exclude this employee. A bargaining agent's agreement to exclude an employee on the basis of duties performed as a member of one bargaining unit does not bind a different bargaining agent for a different bargaining unit in which the same employee has been subsequently placed. Consequently, where a change in classification also results in a change of bargaining unit, the "old" exclusion is no longer in force.

F-5 The result is not the same where one bargaining agent is displaced by another. In the case of the *Professional Institute of the Public Service (Purchasing and Supply Group, Administrative and Foreign Service Category)* (Board file 144-2-296), the Professional

Institute had displaced the Public Service Alliance of Canada as the certified bargaining agent for a bargaining unit. Did the displacement re-open the exclusion process? The Board found that there was nothing in the Act or the PSSRB Regulations and Rules of Procedure to imply that such was the case. Any employee organization seeking to displace a bargaining agent must "take the bargaining unit as it finds it" with respect to those persons already excluded in accordance with the Act.

F-6 The process for determining the employees in a bargaining unit whose work consists in whole or in part of duties whose performance is, or will be, necessary in the interests of the safety or security of the public (referred to in the Act as "designated employees") was examined in the *Woodland* case (Board file 148-2-203). Pursuant to the provisions of subsection 78(3), the employer and the bargaining agent for the primary products inspection group bargaining unit had reached agreement on which employees in the bargaining unit were to be designated. Woodland, a supervisor, was not designated, although some of the employees under his supervision were. Claiming that the employer's failure to designate him was a violation of its obligations under section 78 of the Act, he brought an application under section 21 requesting the Board to order the employer to comply with its statutory obligations by designating him. The Board stated that the section contemplates that employees are designated either on the agreement of the parties or, absent this, by determination of the Board. The employer is not obliged to seek the designation of every employee who performs duties necessary for the safety or security of the public. Once an agreement is reached, however, and is filed as a statement under subsection 78(2) with no objection from the bargaining agent, by virtue of subsection 78(3), it is taken to be a statement of those employees the parties have agreed are to be designated. In light of the specific provisions of subsection 78(3), the Board concluded that it had no authority under the general provisions of section 21 to interfere as requested with the designation process.

F-7 The ambit of section 83 of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure with respect to extension of time to present a grievance was examined in *Bell et al.* (Board file 149-2-122). The parties had agreed that the applicants' grievances would be held in abeyance pending the outcome of a Federal Court case. The parties had then agreed to compensation and had signed a memorandum of settlement. Subsequently, the applicants had noticed that the

terms did not cover a certain period for which they had claimed compensation. They attempted to resurrect their rights by filing a new grievance and applying for an extension of time to present it. No compelling evidence was adduced to show that the employer had been mistaken in concluding the matter had been fully and finally settled. The dissatisfaction of one of the parties at a later date was not sufficient to undo the settlement. Consequently, the application was dismissed.

F-8 The conduct of the employer may be a critical factor in determining the merits of an application for an extension of time to present a grievance. In the *Siver* case (Board file 149-2-121), the applicant, an excluded employee, received a 20-day suspension for alleged misconduct. When the applicant finally grieved, the employer protested that his grievance was untimely. Evidence established that the employer had refused to provide the applicant with details of the alleged acts of misconduct and had frustrated his effort to obtain a copy of the report made following an investigation. The applicant's circumstances were unique in that, being employed in a managerial capacity, he was not entitled to advice and assistance from a bargaining agent. He was unaware that he nonetheless had a right to grieve and the employer provided him with no guidance in that regard. Where the employer had refused to provide the applicant with particulars of the reasons for the imposition of the discipline, had not informed him of the facts, and had failed to make efforts to assist him, it would be inequitable to uphold a claim that the grievance was untimely. The applicant had acted diligently in the circumstances and, since there would be no significant prejudice to the employer, the extension of time was granted.

F-9 The effect of the Public Sector Compensation Act (PSCA) upon an arbitral award was considered in an application under section 21 of the PSSRA by *Federal Government Dockyard Chargehands Association* (Board file 148-2-201). On 12 September 1991, the Board issued an arbitral award in respect of all employees classified as chargehands in the ship repair group on the east coast. The award included increased rates of pay and the establishment of a new increment. On 3 October 1991, the PSCA came into force. Subsequently, on 12 December 1991, an order in council issued pursuant to the PSCA rolled back the wage increases in the arbitral award. The Board concluded that the purpose of the PSCA is to supersede the normal processes of compensation under the PSSRA and envisages a modification or change in wage rates

rather than a temporary roll-back. Accordingly, the Board found that the PSCA superseded or rescinded the increases to the wage rates provided by the arbitral award and that the employer was thus not in violation of section 73 of the PSSRA in failing to implement the wage provisions awarded by the Board.

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 Pursuant to section 92 of the Public Service Staff Relations Act, an employee can refer only two kinds of grievances to adjudication: grievances related to disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty and grievances related to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or an arbitral award affecting the grievor. To refer the latter type of grievance, the support of the relevant bargaining agent is required.

G-2 In *Horn* (Board file 166-2-21068), the grievor's employment was terminated as a result of a declaration of abandonment by the deputy head under section 27 of the Public Service Employment Act. The grievor, a Mohawk activist employed by Indian and Northern Affairs Canada, had been on two years' paid education leave, which was scheduled to terminate on 4 September 1990. She did not report for work on that date, however, as she was caught up in the Mohawk uprising at Kanasatake. The grievor claimed that she had been trapped behind the barricades manned by the Canadian Armed Forces. She conceded that she had acted as an advisor to the Mohawk team negotiating with the federal and provincial governments. The employer maintained that, under section 92 of the Public Service Staff Relations Act, an adjudicator had no jurisdiction to consider a grievance against a termination of employment arising out of a declaration of abandonment. The grievor, however, alleged that the declaration of abandonment was in fact a disguised disciplinary discharge, and that therefore the adjudicator did have jurisdiction. Furthermore she submitted that her discharge from the Public Service was not warranted.

G-3 The adjudicator found that the grievor had on several occasions requested discretionary leave to cover the period of her absence. Although the employer was under no obligation to grant this leave, it did have an obligation to respond to her requests,

which it had failed to do. The adjudicator concluded that the grievor's employment had been terminated because of her support for the Mohawk negotiating team, and not because of her absence from work. As this was disciplinary action resulting in discharge, he had jurisdiction to consider the matter. He found that the grievor's conduct constituted a conflict of interest and therefore merited a disciplinary response from the employer. Discharge, however, was too severe a penalty in the circumstances and the adjudicator ordered the employer to reinstate the grievor but without back pay. An application to the Federal Court of Canada, under section 18.1 of the Federal Court Act, to review and set aside the adjudicator's decision was pending at year's end (Court file T-3033-92).

G-4 The adjudicator reached a different conclusion in *Snelling* (Board file 166-2-22302). The deputy head issued a declaration of abandonment under section 27 of the Public Service Employment Act, thereby terminating the grievor's employment, after he had refused to return to work following an altercation with his supervisor. The adjudicator found that, though the grievor had genuinely believed that he would be in danger if he returned to the workplace, he had not invoked the relevant provisions of Part II of the Canada Labour Code in support of his work refusal. In fact, the evidence established that neither the grievor nor management was even aware of the existence of these rights. Although this troubled the adjudicator, he concluded that, in light of the relevant jurisprudence, he had jurisdiction to intervene only if he was satisfied that the employer's action was a disguised disciplinary discharge: *Attorney General of Canada and Michaud et al.* (Court file A-31-87). The evidence failed to substantiate such an allegation. Accordingly, the adjudicator dismissed the grievance for want of jurisdiction.

G-5 The employer issued a memorandum seeking volunteers to work overtime and specifying that because of operational requirements they would be compensated in cash rather than in equivalent leave with pay. The grievor alleged that the employer's refusal to permit employees who worked overtime to choose to receive equivalent leave with pay constituted a violation of the relevant collective agreement. The employer submitted that the adjudicator lacked jurisdiction to consider this grievance under subsection 92(1) of the Public Service Staff Relations Act in that, at the time of filing his grievance, the grievor had not worked the overtime in question or suffered any loss as a result. The

adjudicator concluded that the grievance was premature and prospective in nature. Accordingly, he dismissed it for want of jurisdiction: *Young* (Board file 166-2-22120).

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-6 In *Taylor* (Board file 166-2-21961), the grievor's four-day suspension for allegedly taking unauthorized leave was reduced at the final level of the grievance process to a two-day suspension. The grievor was not satisfied even with the reduced suspension, and referred the matter to adjudication. Before the adjudicator, the employer argued that it considered the adjudication to be in respect of a four-day suspension rather than a two-day suspension. The adjudicator disagreed, stating that to accept the employer's position would be to penalize someone for exercising his or her right to proceed to adjudication.

G-7 An employer who fails to raise the issue of timeliness during the internal grievance process may be unable to raise it thereafter. In *Kettle* (Board file 166-2-21941), timeliness was raised for the first time in a letter of counsel for the employer to the Board eight days before the hearing of the grievance. The adjudicator commented that the internal grievance process is meant to provide a forum in which all issues between the grievor and the employer should be discussed. The adjudicator concluded that the employer had waived its right to raise the issue of timeliness and dealt with the grievance on its merits.

G-8 When the grievor in *Stoodley* (Board file 166-2-22204) failed to attend the adjudication hearing, the grievor's representative requested an adjournment to the following day, stating that at the time of the hearing the grievor was on leave and at sea. The adjudicator found, however, that the grievor had been aware of the date of the hearing for a number of weeks and that there was no reason to expect the grievor would attend the following day. Thus, the request for adjournment was denied.

DISCIPLINARY ACTION

G-9 During the year many grievances against discipline imposed as a result of events during the strike in the fall of 1991 found their way to adjudication. In *Jorissen* (Board files 166-2-22330 and 22331), the employer imposed a financial penalty equivalent to one

day's pay as the grievors had reported late for work. The employer believed that the grievors had purposely delayed their passage through the picket line in front of the workplace. The grievors had ignored the employer's suggestion to proceed there by an alternative route and thus avoid the picket line, claiming they had refused to proceed on the alternative route because they had feared for their safety. The adjudicator accepted the grievors' evidence that they had left their residences earlier than usual because they expected difficulty in crossing the picket line and found that the grievors' fear for their safety was reasonable in the circumstances. Accordingly, their grievances were allowed.

G-10 Many of the strike-related cases during the year concerned discipline imposed on designated employees. In one case, the grievors agreed that as designated employees they had the obligation to report to work, yet admitted they had refused to cross the picket line. They maintained, however, that the financial penalty received, equivalent to one day's pay, was excessive as their failure to report to work on one day had caused the employer no hardship. In rejecting the grievors' position, the adjudicator stated in *Caldwell* (Board files 166-2-22915 to 22929 and 22937 to 22943):

The principle of designating employees as essential for the safety and security of the public, therefore rendering them ineligible to take part in any work stoppage is critical in maintaining public support for the public sector collective bargaining process. I believe that without a system of ensuring the continuation of essential services during a labour dispute, it is likely that we would see strong pressure to abolish the option now available to most federal public sector employees, that of strike action.

If an employee is properly designated within the meaning of section 78 of the *Public Service Staff Relations Act* and is so notified, that employee is duty-bound to make every effort to report for work and further, this applies even although it means crossing a picket line manned by friends and fellow employees or fellow union members.

I wish to make it abundantly clear that non-designated employees who exercise their right to strike should understand and support these designated employees as they fulfil this legal obligation. To do otherwise places not only the designated individuals in jeopardy, but the collective bargaining system itself.

G-11 A conflict of interest was a central issue in two noteworthy cases. In one case, a reception and enquiries clerk at a Canada Employment Centre was suspended for ten days for filling out and arranging early processing of claims submitted by members of her immediate family. Though aware of the impropriety of her actions, the grievor showed no remorse; she felt the penalty was too severe, and claimed that some of her colleagues had done the same things with impunity. In denying the grievance, the adjudicator found that the fact that such actions may have been common in the workplace did not mitigate in the grievor's favour; the employer's policy on conflicts of interest was clear and had been communicated to all: *Conte* (Board file 166-2-22281).

G-12 The case of *Beirnes* (Board file 166-2-21914) dealt with the discharge of a Director of Immigration at a regional office for violations of the Conflict of Interest Code. The grievor had entertained inappropriate personal relationships with persons convicted under the Immigration Act and had used his position to obtain preferential treatment in immigration matters for his friends. The grievor was not candid with the employer when confronted with the allegations of misconduct and failed to show appreciation of the impropriety of such conduct. The adjudicator held that discharge was appropriate in the circumstances. Applications by the grievor to the Federal Court to review and set aside the adjudicator's decision pursuant to sections 18.1 and 28 of the Federal Court Act were pending at year's end (Court files T-2284-92 and A-1187-92).

G-13 Prison employees may be disciplined for fraternizing with former inmates. In *Cudmore* (Board file 166-2-22426), the grievor contravened the Code of Conduct by, among other things, offering a former inmate casual employment and advancing him money. The employer imposed an eight-day suspension for the contravention, in light of a past written reprimand for misconduct. The adjudicator, while recognizing that the grievor's conduct compromised both prison security practices and his integrity as a

prison employee, felt that in the circumstances the suspension was excessive and reduced it to three days.

G-14 In *Golke* (Board file 166-2-22105), the grievor was a prison guard who, along with a colleague, was assigned to escort a life inmate visiting his father, who was reportedly terminally ill. The grievor and his colleague were inexperienced in escort duty and were subdued by the inmate, who escaped. The employer had discharged the grievor, citing negligence and a cover-up of the facts during the investigation of the escape. The adjudicator did not find evidence of a cover-up but did find that the grievor had been negligent. He also, however, found the employer partly responsible in that it had assigned escort duty to inexperienced guards. A financial penalty of \$400 was substituted for discharge.

G-15 An employee's obligation to provide the employer with an explanation for his or her actions in a timely fashion was again the subject of comment in a case during the year.* In *Beer* (Board file 166-2-23075), a grievor with a history of tardiness was suspended for one day for being late in reporting for work. The grievor had apparently been late for medical reasons, but had not made this known to the employer during the grievance process; he had produced a letter from his doctor only some seven months after discipline had been imposed. The grievance was therefore denied.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-16 In *Hewens* (Board file 166-2-22732), the grievor requested marriage leave, pursuant to the relevant provision of the collective agreement, in order to marry his male partner. The employer denied his request on the ground that the arrangement into which the grievor intended to enter did not constitute a marriage within the meaning of the provision. Relying on another provision of the collective agreement, which prohibited discrimination on the ground of, among other things, sexual orientation, the grievor submitted that the marriage leave provision should be interpreted broadly enough to cover his situation. The adjudicator pointed out that he is specifically enjoined from amending the collective

* See: Twenty-Fourth Annual Report, paragraph G-12.

agreement by virtue of subsection 96(2) of the Public Service Staff Relations Act. In this case the parties had provided for the benefits of leave "for the purpose of getting married." In the absence of a specific definition to the contrary, this term must be given its ordinary meaning, which is a union between a man and a woman. The adjudicator doubted that the non-discrimination clause would permit him to interpret another clause of the collective agreement in a manner inconsistent with its plain meaning. An application to the Federal Court of Canada under section 18.1 of the Federal Court Act was pending at year's end (Court file T-3139-92).

G-17 The grievors in *Toomey and Bygott* (Board files 166-2-21925 and 21926) were scheduled for a day of rest which fell on a designated holiday. The collective agreement specifies that in these circumstances the holiday is moved to the employee's next scheduled working day. If the employee is required to work on that day, he is entitled to receive premium pay in addition to his regular rate of pay. When the relevant shift schedule was posted, the grievors were scheduled to work on the day to which their designated holiday had been moved. Several weeks before the day in question, however, they were advised that because of operational requirements their services would not be required and directed to take the day off. Claiming they were entitled to work on the day in question, the grievors sought damages in the amount of the premium pay which they would then have received. The adjudicator noted that the collective agreement required the employer to give an employee ten days' advance notice of any change in the shift schedule and that the employer had met this obligation. Relying on the decision of the Federal Court of Appeal in *Her Majesty the Queen v. Justinen et al.* (1986), 70 N.R. 151, the adjudicator concluded that the employer was entitled to change the schedule for operational reasons and dismissed the grievances.

G-18 When he retired from the Public Service, the grievor's substantive level was classified as AU-2 and his severance pay was calculated on that basis. He submitted that he was entitled to severance pay based on the AU-3 classification, which was the classification for the position in which he had been acting at his retirement. The relevant provision of the collective agreement specified that severance pay would be calculated on an employee's weekly rate of pay, defined as being the rate for the classification in the employee's certificate of appointment to the position held on the date of termination. The adjudicator concluded that the document recording the grievor's appointment to his acting position

constituted a certificate of appointment; accordingly, he was entitled to receive severance pay calculated at the higher rate: *Windley* (Board file 166-2-22140).

G-19 The grievors were both language teachers at a military college: *Labrie and Pelletier* (Board files 166-2-22783 and 22784). The collective agreement provided that the employer could authorize certain tasks to be performed away from the employer's premises. Normally the language teachers were required to teach for five hours a day and to devote the balance of their work day to related tasks such as preparing for classes; they were permitted to perform this latter work off the premises. However, the employer required the teachers to be at work for at least five hours a day, even if there were no students or lessons to teach. Though the students were on holiday, 24 December was a work day for the teachers. They were invited to attend a social gathering at the workplace in the morning and were advised that they could leave work at 11:00 a.m.; nonetheless they were paid for the entire day. When, however, the grievors decided not to report for work, but rather to work at home until mid-morning, the employer refused to pay them for the day in question. The adjudicator found that the grievors were required to report to the workplace on 24 December but had not done so. They were not entitled to be paid for the work done off the premises or for the remainder of the day.

G-20 The Workforce Adjustment Policy, which forms part of most collective agreements applicable to employees in the federal Public Service, was considered in a number of adjudication decisions during the year under review. In *Hobbs* (Board file 166-2-21685), the grievor, who was employed as a teacher, was declared surplus as a result of the reorganization of the workforce. He was unsuccessful in locating another suitable position in the Public Service and was ultimately laid off. The grievor claimed that the employer had failed to meet its obligation under the Policy to make reasonable efforts to redeploy him to another position within the Public Service. The adjudicator pointed out that, although the employer and the Public Service Commission have important roles and responsibilities under the Policy, employees must also play a significant part. He concluded that the grievor had failed to meet his responsibility under the Policy to be flexible, in that he had refused to consider any job opportunity in another location. The employer's actions in relation to the grievor met the obligations imposed by the Policy.

G-21 In *Robert* (Board file 166-2-22963), however, the adjudicator concluded that the employer had failed to meet its obligation under the Policy to retrain the grievor for suitable alternative positions. The grievor, who had been employed at the FI-2 level, was declared surplus and had accepted a position at the FI-1 level. When he was declared surplus in this position, the employer refused to consider him for retraining to qualify for a position at the FI-2 level, claiming that it was under no obligation to do so under the provisions of the Policy. Ultimately the grievor was laid off. He later accepted another position at the FI-1 level. The adjudicator concluded that, in light of the grievor's particular circumstances, the employer should have been prepared to offer him retraining to enable him to qualify for appointment to an FI-2 position and that the grievor had not been treated in accordance with the requirements of the Policy. Reserving his decision on the issue of remedy, the adjudicator directed the employer to explore with the grievor and his bargaining agent what remedies might be agreeable to all parties to ensure that the grievor was treated according to the provisions of the Policy.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

G-22 Section 99 of the Act provides that an employer or a bargaining agent seeking to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or an arbitral award may refer the matter to the Board for determination; the alleged obligation must not be one that may be enforced by a grievance of an employee in the relevant bargaining unit. In *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-525), the collective agreement provided for choosing between two shift cycles, unless a different shift cycle was agreed to through local consultation between the bargaining agent and management. The bargaining agent had made a proposal regarding a separate shift cycle to local management, which had received it favourably. Prior to these events, the Assistant Deputy Minister had circulated a memorandum stating that no local agreements were to be entered into without his approval; thus he rejected this proposal. The Board declared that in issuing the memorandum the employer had violated the collective agreement. It directed the employer in future to cease and desist from fettering the authority of local management to consult.

G-23 Another noteworthy reference under section 99 of the Act followed the employer's refusal to post on a bulletin board documents submitted by the bargaining agent: *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-508). The employer maintained that the documents, which commented upon government policy and cabinet ministers, were political in nature and were detrimental to its interests. The Board noted that the bulletin board was located in an area to which the public had no access and found that the documents were not of the type the employer could validly refuse to post, in accordance with the particular language of the collective agreement. Thus, by its refusal the employer had violated the collective agreement. An application by the employer to review and set aside the Board's decision pursuant to section 28 of the Federal Court Act was pending at year's end (Court file A-685-92).

G-24 In a similar case, the employer denied permission to post a petition to Parliament regarding the elimination of a government program and the issue of pay equity. The employer reasoned that the petition would have been in public view and constituted political activity that was contrary to its interests and those of the government; thus, posting the petition would have caused discontent in the workplace. In this case the Board accepted the employer's position and denied the reference: *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-530).

ARBITRAL AWARDS

H-1 There are two methods of dispute resolution available under the relevant provisions of the Public Service Staff Relations Act in the event of an impasse in negotiations: arbitration and conciliation with the option to strike. Where a bargaining agent has specified arbitration as the method of dispute resolution, the matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 69 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

69.(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, in relation to an arbitral award.

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

H-2 As a result of the provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, in the collective agreements of virtually all employees in the federal Public Service, only two arbitral awards were issued during the year. Both were related to employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, to whom the two statutes do not apply. In one case the bargaining agent requested the Board to award adjustments in rates of pay in light of certain alleged inequities between a female-dominated bargaining unit and certain male-dominated bargaining units. The Board, although it found that it had the relevant jurisdiction to do so, declined to make such an award as the matter was currently being considered by the Canadian Human Rights Commission: *Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds (Canadian Forces) (NDHQ Administrative Support Category, Operational Category and Technical Category)* (Board files 185-18-355, 356 and 357). An application by the bargaining agent to the Federal Court of Canada under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court file A-1413-92).

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

I-1 Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, section 76 of the Public Service Staff Relations Act specifies that either the employer or the relevant bargaining agent may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Upon its establishment, the Chairman is required by section 84 to give the conciliation board a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either party objects to the referral to the conciliation board of any matter, the Chairman must determine whether or not the matter comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

concludes that it does, he will not include that matter in the terms of reference.

I-2 As a result of the provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service, no conciliation boards were established by the Chairman during the year under review.

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 The role of the administrative tribunal as an expert body was re-affirmed by the Supreme Court of Canada in the case of *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*.^{*} Of prime interest were the Court's comments on the exercise of curial deference in the review of the decisions of administrative tribunals, particularly labour boards.

J-2 In 1985, the federal government approved a Work Force Adjustment Policy, which was subsequently incorporated into the master collective agreement between Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada (PSAC). The employer was precluded by the relevant provisions of the Policy from any contracting out that would result in workforce adjustment (see Twenty-Third Annual Report, paragraphs G-16 to G-18). In determining a reference under section 99 of the Public Service Staff Relations Act, the Board concluded that the Treasury Board had failed to comply with the Policy and had contravened the terms of the collective agreement by contracting out work previously performed by employees in the data processing bargaining unit; as a result, many of these employees had become affected or surplus employees or had been laid off.

J-3 The employer's application to the Federal Court of Appeal for judicial review of the decision failed (see Twenty-Fourth Annual Report, paragraphs J-1 and J-2).^{**} A majority of the Court agreed with the Board that, although the Policy did not prohibit contracting out, it contemplated that the employer would terminate this practice to avoid creating affected employees. The employer's contracting out of work was inconsistent with its obligation. After consideration, the Court also upheld the Board's finding that it had

^{*} [1993] 1 S.C.R. 941; 150 N.R. 161; 101 D.L.R. (4th) 673 (Court file 22295)

^{**} *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada* [1991] 1 F.C. 428; 124 N.R. 379 (F.C.A.)

jurisdiction to hear the grievance. The employer was granted leave to appeal to the Supreme Court of Canada.

J-4 Two issues went before the Supreme Court. The first was whether the Board had jurisdiction to determine the reference submitted to it. The second was whether the Board had made a patently unreasonable decision. The appeal was unanimously dismissed.*

J-5 The Supreme Court took the position that the supervisory role of the courts was best suited to determinations of whether the Board had exceeded its jurisdiction and whether there was error in procedure, that is to say, a breach of natural justice. Consequently, where a decision of the Board was made within its jurisdiction, it would be treated with deference and reviewed only if patently unreasonable. It would not be enough for the Board decision to be wrong in the eyes of the court; the court must find the decision to be clearly irrational.

J-6 Cory J., writing for the majority of the Court, placed great emphasis upon the expertise of administrative tribunals and labour boards in particular:

In a complex society such as ours administrative boards and tribunals are increasingly necessary. The experience and expert knowledge of some boards surpasses that of the courts. They provide a mechanism for speedy resolution of complex, and frequently technical matters. The tribunals, generally composed of experts in their fields, act independently of the government. *Two prime examples where the expertise of an administrative body is invaluable are the fields of labour relations and energy.* (p. 952)
(emphasis added)

J-7 On the question of why the courts should give deferential treatment to the Board, Cory J. commented in part:

* [1993] 1 S.C.R. 941

First, Parliament in the Act creating the Board has by the privative clause indicated that the decision of the Board is to be final. Secondly, recognition must be given to the fact that the Board is composed of experts ...Each time the court interferes with a decision of such a tribunal confidence is lost not only by parties which must appear before the Board but by the community at large... If courts were to interfere with decisions of the Board on a routine basis, victory would always go to the party better able to afford the delay and to fund endless litigation. The court system itself would suffer unacceptable delays resulting from the increased case load if it were to attempt to undertake a routine review. (p. 962)

J-8 The longstanding practice of the Board not to allow its proceedings to be recorded or to have transcripts of its hearings produced, except in exceptional circumstances, also came under judicial scrutiny. In *Rhéaume v. The Queen (Revenue Canada, Customs and Excise)* (Court File T-150-92), the Trial Division of the Federal Court upheld the practice (see Twenty-Fifth Annual Report Paragraph J-1). An appeal of this decision to the Federal Court of Appeal was dismissed (Court File A-150-92).

J-9 The Federal Court of Appeal rejected the view that an obligation to provide or permit the recording of the Board's proceedings and hearings could be derived from either the rules of natural justice or the fundamental rights guaranteed by the Canadian Charter of Rights and Freedoms and stated that:

...in the absence of any statutory provision, a tribunal, whether it be a court of record or not, but which has been given control of its process, has complete discretion as to any mechanical or other recording of its proceedings, which means that the fact that it has adopted a general policy of refusing to permit such a recording, provided that no discrimination is allowed to enter into the application of the policy is legally unassailable.*

* *Rhéaume v. The Queen (Revenue Canada, Customs and Excise)*, Judgment dated 2 December 1992 at page 2 (F.C.A.)

Leave to appeal this judgment to the Supreme Court of Canada was refused (Supreme Court File 23407).

J-10 The question of an adjudicator's power to award damages was considered by the Federal Court of Appeal in *Canada (Attorney General) v. Lussier* (Court File A-1235-91). The employer acknowledged it had erred in denying an employee two days' vacation leave and the adjudicator ordered the employer to pay the grievor \$100 as compensation (Board file 166-2-21434). The Court of Appeal referred the matter back to the adjudicator to be decided on the basis that he could not award damages to the respondent on the record before him. There was no evidence on the record from which the adjudicator could have inferred damages to the respondent as a result of the employer's error; the onus was on the respondent to establish such damages.

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

K-1 Under the occupational safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code, two kinds of proceedings may come before the Board. Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

K-2 Three such decisions were referred to the Board by safety officers pursuant to subsection 129(5) of Part II of the Canada Labour Code during the year. In one case the proceedings were terminated during the hearing when the parties reached an agreement with respect to an alleged danger caused by a toxic substance.

K-3 The other two decisions, received at the Board in the last week of the fiscal year, were both being processed at year end for scheduling early in the next year. In one case, nine employees, some of whom were pregnant, had refused to work because of odours said to be emanating from carpet installation and painting in the work place. In the other case, the reason alleged was the noise level in an electrical room.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

K-4 The Board may be involved under section 133 of Part II of the Code in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under the Code. Two such complaints, one of which was carried over from the previous year, were processed during the year. The case carried over alleged that management had threatened an employee with disciplinary action for revealing confidential information about the discovery of bullets in a correctional institution; this complaint was heard and allowed by the Board. The other complaint alleged that management had taken disciplinary action against an employee for not providing a medical certificate following a refusal to travel in a vehicle with a smoker. During the hearing, the parties reached a settlement and the applicant withdrew his complaint.

TABLES

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Dispute Resolution Process
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6	Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
7	Bargaining Units Specifying Arbitration Process
8	Adjudication References, 1 April 1988 — 31 March 1993
9	Adjudication References Brought Forward and Received 1 April 1988 — 31 March 1993
10	Arbitration Referrals
11	Conciliation, Mediation, Examinations, 1992-1993

Note: Statistical data relating to 1992-93 are as of 31 March 1993. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

ACTRA	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CACSW	Canadian Advisory Council on the Status of Women
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science
Agriculture
Architecture and Town Planning
Auditing
Biological Sciences
Chemistry
Commerce
Computer Systems Administration
Defence Scientific Service
Dentistry
Engineering and Land Survey
Forestry
Historical Research
Home Economics
Law
Mathematics
Medicine
Meteorology
Nursing
Occupational and Physical Therapy
Patent
Pharmacy
Physical Science
Psychology
Purchasing and Supply
Scientific Regulation
Scientific Research
Social Work
Veterinary Science

Professional Institute of the Public
Service of Canada

Administrative Services
Clerical and Regulatory
Communications
Correctional
- Supervisory
- Non-Supervisory
Data Processing

Public Service Alliance of Canada

Drafting and Illustration
Education
Educational Support
Engineering and Scientific Support
Firefighters
- Supervisory
- Non-Supervisory
General Labour and Trades
- Supervisory
- Non-Supervisory
General Services
- Supervisory
- Non-Supervisory
General Technical
Heating, Power
& Stationary Plant Operation
- Supervisory
- Non-Supervisory
Hospital Services
- Supervisory
- Non-Supervisory
Information Services
Library Science
Lightkeepers
- Supervisory
- Non-Supervisory
Office Equipment
Photography
Primary Products Inspection
Printing Operations
- Supervisory
Programme Administration
Secretarial, Stenographic and Typing
Ships Crews
- Supervisory
- Non-Supervisory
Social Science Support
Technical Inspection
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Radio Operation

Aircraft Operations Group
Association

Canadian Association of
Professional Radio Operators

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations - Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
University Teaching	Canadian Military College Faculty Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services
Library Science
Research Officers and Research Council
Officers
Translation

Professional Institute of the Public
Service of Canada

Administrative Services
- Administrative Support Category
Computer Systems Administration
Data Processing
Operational Category
- Supervisory
- Non-Supervisory
Purchasing and Supply
- Technical Category

Research Council Employees'
Association

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category
Administrative Support Category
- Non-Operators
Operational Category
Technical Category
Scientific and Professional Category
- Professional Engineers

Public Service Alliance of Canada

Professional Institute of the Public
Service of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category
- Administrative Service
- Financial Administration
- Purchase and Supply
Administrative Support Category
- Clerical and Regulatory
- Secretarial, Stenographic and Typing
Operational Category
- General Labour and Trades
- General Services
Scientific and Professional Category
- Auditing
- Library Science

Public Service Alliance of Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES
RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category

- Administrative Services
- Computer Systems Administration
- Financial Services
- Information Services
- Programme Administration

and

all employees referred to as

Grants Program Officer

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory
- Data Processing
- Secretarial, Stenographic and Typing

Public Service Alliance of Canada

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

- CFB Bagotville

Operational Category

- CFB Bagotville

Technical Category

- CFB Calgary

Administrative Support Category

- CFB Gagetown

Administrative Support Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Kingston

Operational Category

- CFB Montreal

Administrative Support Category

- CFB Ottawa

Administrative Support Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDHQ Ottawa

Technical Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDMC Ottawa

Public Service Alliance of Canada

Administrative Support Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

- CFB Toronto

Operational Category

- CFB Toronto

Administrative Support Category

- CFB Trenton

Administrative Support Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Shilo

Manitoba Food and Commercial
Workers, Local 832

Operational Category

- CFB Chatham

Operational Category

- CFB Cornwallis

Operational Category

- CFB Gagetown

Operational Category

- CFB Greenwood

Operational Category

- CFB Halifax

Operational Category

- CFB Shearwater

Operational Category

- CFB Summerside

United Food and Commercial
Workers, Local 864

Operational Category

- CFB Borden

Operational Category

- CFB North Bay

Operational Category

- CFB Ottawa

Operational Category

- CFB Trenton

United Food and Commercial
Workers, Local 175

Operational Category

- CFB Calgary

United Food and Commercial
Workers, Local 401

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Edmonton	
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category - CFB Comox	
Operational Category - CFB Esquimalt	

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE
STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Administrative Support Category	
Scientific and Professional Category	
Social Science Support Category	

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	-----------------------------------

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
- Clerical and Regulatory	
- Communications	
- Office Equipment	
- Secretarial, Stenographic and Typing	

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF
FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Category	
Commerce Group	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)

Business Surveys

Public Service Alliance of Canada

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	*163,912	74	37A 37C
Professional Institute of the Public Service of Canada	31,017	39	14A 25C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,843	1	A
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,712	1	A
Association of Public Service Financial Administrators	2,468	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	2,201	1	C
Research Council Employees' Association	1,702	8	8A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,243	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,174	1	A
Canadian Merchant Service Guild	1,154	1	A
Professional Association of Foreign Service Officers	1,126	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	909	5	1A 4C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	854	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	823	1	C

* less CSE Employees

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Aircraft Operations Group Association	546	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 864	536	7	7A
United Food and Commercial Workers, Local 175	372	4	4A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	320	1	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	229	2	2C
Canadian Military Colleges Faculty Association	211	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1518	153	3	3A
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	119	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	82	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	79	2	2A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
TOTAL	216,805	160	87A 73C

A - Arbitration

C - Conciliation Board

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	23,257	2,682	25,939	10.33
Administrative and Foreign Service	10	62,575	8,519	71,094	11.98
Technical	13	26,249	1,103	27,352	4.03
Administrative Support	5	53,193	3,349	56,542	5.92
Operational	21	35,067	327	35,394	0.92
TOTAL	79	200,341	15,971	216,312	7.38

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Approximate		Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units			
PIPSC	Scientific & Prof.	26	18,369	2,422	20,791	11.64
	Admin. & Foreign Serv.	3	10,981	519	11,500	4.51
PSAC	Scientific & Prof.	2	1,834	143	1,977	7.23
	Admin. & Foreign Serv.	4	47,118	7,408	54,526	13.58
	Technical	8	18,462	524	18,986	2.75
	Admin. Support	5	53,193	3,340	56,533	5.90
	Operational	17	32,028	220	32,248	0.68
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,126	57	1,183	4.81
CATCA	Technical	1	2,201	133	2,334	5.69
IBEW Local 2228	Technical	1	2,712	108	2,820	3.82
CMSG	Technical	1	1,154	100	1,254	7.97
CGAU	Operational	1	854	10	864	1.15
FGDCA	Operational	1	119	0	119	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,243	60	1,303	4.60
FGDTLC (Esq.)	Operational	1	823	37	860	4.30
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,843	101	2,944	3.43
CUPIE	Admin. & Foreign Serv.	1	882	76	958	7.93
CAPRO	Technical	1	1,174	166	1,340	12.38
AOGA	Technical	1	546	72	618	11.65
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,468	459	2,927	15.68
CMCFA	Scientific & Prof.	1	211	16	227	7.04
TOTAL		79	200,341	15,971	216,312	7.38

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Approximate				% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	18	5	23	21.73
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	168	28	196	14.28
SGCT	Technical	1	320	13	333	3.90
CUPE	Admin. Support					
(Local 2656)		1	195	43	238	18.06
CUPE	Operational					
(Local 2656)		1	34	0	34	0.00
TOTAL		5	735	89	824	10.80
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,134	15	1,149	1.30
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	59	2	61	3.27
RCEA	Admin & Foreign Serv.	3	184	31	215	14.41
RCEA	Technical	1	833	1	834	0.11
RCEA	Admin. Support	3	539	40	579	6.90
RCEA	Operational	2	146	0	146	0.00
TOTAL		13	2,895	89	2,984	2.98
COMMUNICATION SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1				
PSAC	Technical	1				
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1				(Data not available)
PSAC	Operational	1				
PIPSC	Scientific & Prof. (Professional Engineers)	1				
TOTAL		5				
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific et Prof.	1	198	1	199	0.50
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	33	21	54	38.88
PSAC	Admin. Support	1	72	18	90	20.00
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	303	40	343	11.66

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	59	5	64	7.81
PSAC	Admin. Support	1	38	2	40	5.00
TOTAL		2	97	7	104	6.73

STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES

PSAC	Admin. Support					
	-CFB Bagotville	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Bagotville	1	21	0	21	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Borden	1	179	1	180	0.55
UFCW	Operational					
Local 401	-CFB Calgary	1	34	0	34	0.00
PSAC	Technical					
	-CFB Calgary	1	18	0	18	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Chatham	1	17	1	18	5.56
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Chilliwack	1	53	1	54	1.85
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Comox	1	42	0	42	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Cornwallis	1	74	0	74	0.00
UFCW	Operational					
Local 401	-CFB Edmonton	1	45	0	45	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Esquimalt	1	58	6	64	9.37
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Gagetown	1	11	1	12	8.33
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Gagetown	1	136	3	139	2.16
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Goose Bay	1	12	0	12	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Goose Bay	1	73	0	73	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Greenwood	1	89	1	90	1.11
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Halifax	1	151	9	160	5.63
PSAC	Operational					
	-CFB Kingston	1	70	0	70	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Montreal	1	37	0	37	0.00
UFCW	Operational					
Local 1400	-CFB Moose Jaw	1	20	3	23	13.04

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB North Bay	1	11	0	11	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Ottawa	1	28	0	28	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Ottawa	1	99	2	101	1.98
PSAC	Admin. Support					
	-NDHQ Ottawa	1	26	2	28	7.14
PSAC	Operational					
	-NDHQ Ottawa	1	5	0	5	0.00
PSAC	Technical					
	-NDHQ Ottawa	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational					
	-NDMC Ottawa	1	8	2	10	20.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Petawawa	1	13	1	14	7.14
PSAC	Operational					
	-CFB Petawawa	1	131	0	131	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Saint-Jean	1	52	0	52	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Shearwater	1	33	2	35	5.71
MFCW	Operational					
Local 832	-CFB Shilo	1	82	0	82	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Summerside	1	36	0	36	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Toronto	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Toronto	1	12	0	12	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Trenton	1	13	0	13	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Trenton	1	83	0	83	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Valcartier	1	14	4	18	22.22
PSAC	Operational					
	-CFB Valcartier	1	93	5	98	5.10
TOTAL		39	1,898	44	1,942	2.26

CANADIAN ADVISORY COUNCIL
ON THE STATUS OF WOMEN

CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	12	6	18	33.33
CUPTE	Admin. Support	1	8	1	9	11.11
CUPTE	Scientific & Prof.	1	5	1	6	16.66
CUPTE	Social Science Support	1	2	0	2	0.00
TOTAL		4	27	8	35	22.85

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	35	3	38	7.89
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	32	0	32	0.00
PSAC	Admin. Support	1	78	22	100	22.00
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	83	8	91	8.79
PIPSC	Commerce	1	173	9	182	4.94
TOTAL		4	366	39	405	9.62
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	269	0	269	0.00
TOTAL		78	6,625	319	6,944	4.59

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Actuarial Science	2		PIPSC
Administrative Services	11,797		PSAC
Agriculture	263		PIPSC
Aircraft Operations	546		AOGA
Air Traffic Control	2,201		CATCA
Biological Sciences	1,255		PIPSC
Clerical and Regulatory	50,580		PSAC
Commerce	2,242		PIPSC
Communications	427		PSAC
Computer Systems Administration	6,354		PIPSC
Correctional			
- Supervisory	540		PSAC
- Non-Supervisory	4,060		PSAC
Data Processing	1,990		PSAC
Defence Scientific Service	526		PIPSC
Dentistry	16		PIPSC
Drafting and Illustration	1,053		PSAC
Educational Support	12		PSAC
Engineering and Land Survey	2,804		PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,551		PSAC
Firefighters			
- Supervisory	224		PSAC
- Non-Supervisory	938		PSAC
Forestry	167		PIPSC
General Labour and Trades			
- Supervisory	1,488		PSAC
- Non-Supervisory	11,836		PSAC
General Services			
- Supervisory	1,201		PSAC
- Non-Supervisory	6,981		PSAC
General Technical	3,313		PSAC
Heating, Power & Stationary			
Plant Operation			
- Supervisory	166		PSAC
- Non-Supervisory	1,174		PSAC
Historical Research	274		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Home Economics	40		PIPSC
Hospital Services			
- Supervisory	58		PSAC
- Non-Supervisory	1,074		PSAC
Information Services	1,594		PSAC
Lightkeepers			
- Supervisory	46		PSAC
- Non-Supervisory	110		PSAC
Mathematics	264		PIPSC
Meteorology	590		PIPSC
Nursing	1,695		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	42		PIPSC
Office Equipment	196		PSAC
Patent	119		PIPSC
Pharmacy	47		PIPSC
Photography	75		PSAC
Physical Sciences	1,260		PIPSC
Primary Products Inspection	2,560		PSAC
Printing Operations			
- Supervisory	82		PSAC
Printing Operations			
- Non-Supervisory	854		CGAU
Programme Administration	32,143		PSAC
Purchasing and Supply	2,385		PIPSC
Scientific Regulation	459		PIPSC
Scientific Research	2,067		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	9,350		PSAC
Ships Crews			
- Supervisory	31		PSAC
- Non-Supervisory	2,019		PSAC
Ship Repair (East)	1,243		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	823		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,482		PSAC
Social Work	73		PIPSC
Technical Inspection	1,416		PSAC
Veterinary Science	553		PIPSC
Welfare Programmes	1,584		PSAC
		189,315	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>			
Research Officer & Research Council Officer	1,078		PIPSC
Translation	5		PIPSC
		1,083	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Operational Category (certain employees)	0		PSAC
		0	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	12		CUPTE
Administrative Support Category	8		CUPTE
Scientific and Professional Category	5		CUPTE
Social Science Support	2		CUPTE
		27	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
Administrative Support Category	78		PSAC
		78	
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>			
Business Surveys	269		PSAC
		269	
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative Support Category	195		CUPE Local 2656
Operational Category	34		CUPE Local 2656
		229	
TOTAL		191,001	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Auditing	4,585		PIPSC
Architecture & Town Planning	344		PIPSC
Chargehands	119		FGDCA (East)
Chemistry Group	486		PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,843		ESSA
Education	1,361		PSAC
Electronics	2,712		IBEW (Local 2228)
Financial Administration	2,468		APSFA
Foreign Affairs	1,126		PAFSO
Law	41		PIPSC
Library Science	473		PSAC
Medicine	225		PIPSC
Psychology	172		PIPSC
Radio Operation	1,174		CAPRO
Ships Officers	1,154		CMSG
Translation	882		CUPTE
University Teaching	211		CMCFA
		20,376	
<i>National Film Board as employer</i>			
Technical Category	320		SGCT
Administrative & Foreign Service Category	168		PIPSC
Scientific and Professional Category	18		PIPSC
		506	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	62		RCEA
Administrative Support	520		RCEA
Computer Systems Administration	101		RCEA
Data Processing	19		RCEA
Information Services	54		PIPSC
Library Group	56		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	11		RCEA
- Non-Supervisory	135		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Group	21		RCEA
Technical Category	833		RCEA
		<hr/> 1,812	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category		(Data not available)	PSAC
Administrative Support Category			
- certain employees (Non-Operators)			PSAC
Operational Category			PSAC
Scientific and Professional Category			PIPSC
- Professional Engineers			
Technical Category		<hr/>	PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category			
- certain employees	33		PSAC
Administrative Support Category			
- certain employees	72		PSAC
Scientific and Professional Category	198		PSAC
		<hr/> 303	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	38		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
- Data Processing			
Administrative & Foreign Service Category	59		PSAC
- Administrative Services			
- Financial Services			
- Information Services			
- Programme Administration			
- Computer Systems Administration and			
Employees referred to as Grants Program Officer		<hr/> 97	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>			
Administrative Support Category	6		PSAC
- CFB Bagotville			
Operational Category	21		PSAC
- CFB Bagotville			
Operational Category	179		UFCW
- CFB Borden			Local 175
Operational Category	34		UFCW
- CFB Calgary			Local 401
Technical Category	18		PSAC
- CFB Calgary			
Operational Category	17		UFCW
- CFB Chatham			Local 864
Operational Category	53		UFCW
- CFB Chilliwack			Local 1518
Operational Category	42		UFCW
- CFB Comox			Local 1518
Operational Category	74		UFCW
- CFB Cornwallis			Local 864
Operational Category	45		UFCW
- CFB Edmonton			Local 401
Operational Category	58		UFCW
- CFB Esquimalt			Local 1518
Administrative Support Category	11		PSAC
- CFB Galetown			
Operational Category	136		UFCW
- CFB Galetown			Local 864
Administrative Support Category	12		PSAC
- CFB Goose Bay			
Operational Category	73		PSAC
- CFB Goose Bay			
Operational Category	89		UFCW
- CFB Greenwood			Local 864
Operational Category	151		UFCW
- CFB Halifax			Local 864
Operational Category	70		PSAC
- CFB Kingston			
Operational Category	37		PSAC
- CFB Montreal			
Operational Category	20		UFCW
- CFB Moose Jaw			Local 1400
Operational Category	11		UFCW
- CFB North Bay			Local 175

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Administrative Support Category	28		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Operational Category	5		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Technical Category	8		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Operational Category	8		PSAC
- NDMC Ottawa			
Administrative Support Category	28		PSAC
- CFB Ottawa			
Operational Category	99		UFCW
- CFB Ottawa			Local 175
Administrative Support Category	13		PSAC
- CFB Petawawa			
Operational Category	131		PSAC
- CFB Petawawa			
Operational Category	52		PSAC
- CFB Saint-Jean			
Operational Category	33		UFCW
- CFB Shearwater			Local 864
Operational Category	82		MFCW
- CFB Shilo			Local 832
Operational Category	36		UFCW
- CFB Summerside			Local 864
Administrative Category	5		PSAC
- CFB Toronto			
Operational Category	12		PSAC
- CFB Toronto			
Administrative Support Category	13		PSAC
- CFB Trenton			
Operational Category	83		UFCW
- CFB Trenton			Local 175
Administrative Support Category	14		PSAC
- CFB Valcartier			
Operational Category	93		PSAC
- CFB Valcartier			
		1,898	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	35		PSAC
		35	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category	489		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
		489	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
- Actuarial Science	32		PIPSC
- Administrative & Foreign Service Category	83		PIPSC
- Commerce Group	173		PIPSC
		288	
TOTAL		25,804	

**Adjudication References,
1 April 1988 — 31 March 1993**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline para. 92(1)(b)	Party & Party sec. 99	Total
1992-1993	673	1,018	8	1,699
1991-1992	589	269	23	881
1990-1991	1,296	415	14	1,725
1989-1990	700	370	14	1,084
1988-1989	797	229	10	1,036
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1993				
	15,268	8,685	536	24,489

Adjudication References Brought Forward and Received 1 April 1988 — 31 March 1993

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1993-1994	*1,280			
1992-1993	**680	1,699	2,379	1,099
1991-1992	846	881	1,727	1,047
1990-1991	332	1,725	2,057	1,211
1989-1990	725	1,084	1,809	1,477
1988-1989	824	1,036	1,860	1,135

- * Of the 1,280 outstanding cases carried over to 1993-1994, 815 were heard and awaiting decisions or scheduled to be heard, or held in abeyance at the request of the parties pending discussions or other decisions from the Board or the Federal Court of Appeal. The remaining 465 cases, 125 of which were received in the last weeks of the fiscal year, were waiting to be scheduled.
- ** Of the 680 cases brought forward to 1992-1993, 108 could have been scheduled. The remaining 572 were assigned, had decisions pending or were held pending other Board or Federal Court decisions.

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over</i>					
Air Broadcasting employees	ACTRA*	TB	X		
Operational Category					
- NDMC, Ottawa	PSAC*	SNPF	X		
<i>Filed in 1992-1993</i>					
Administrative Support Category			X		
- CFB Gagetown	PSAC*	SNPF			
Administrative Support Category					
- CFB Trenton	PSAC*	SNPF		X	
Administrative Support Category					
- NDHQ, Ottawa	PSAC*	SNPF		X	
Operational Category					
- NDHQ, Ottawa	PSAC*	SNPF		X	
Technical Category					
- NDHQ, Ottawa	PSAC*	SNPF		X	
Administrative Support Category					
- CFB Goose Bay	PSAC*	SNPF	X		
Operational Category					
- CFB Goose Bay	PSAC*	SNPF	X		

* Indicates party requesting arbitration

Conciliation, Mediation, Examinations, 1992-1993

A. CONCILIATORS

Requests from employers	1
Requests from bargaining agents	2
Joint requests	7
TOTAL	10
No appointment	2
Full settlement reached with conciliator	4
Partial settlement reached	-
Post-conciliation settlement	3
No settlement	1
TOTAL	10

B. CONCILIATION BOARDS

Requests from bargaining agents	-
Carried over from last year	-
TOTAL	-
Settlement reached with board	-
Reports issued	-
TOTAL	-

C. MEDIATION

Appointment made	-
No settlement	-

D. EXAMINATIONS

Settled prior to examiner's report	47
Completed examinations	6

E. OTHER SERVICES

Grievance mediation	75
Complaint mediation	17
Other	14

A. CONCILIATEURS	
Demandes présentées par les employeurs	1
Demandes présentées par les agents négociateurs	2
Demandes conjointes	7
TOTAL	10
Aucune nomination	2
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	4
Règlements partiels	-
Règlements après la conciliation	3
Aucun règlement	1
TOTAL	10
B. BUREAUX DE CONCILIATION	
Demandes présentées par les agents négociateurs	-
Demandes reportées de l'année précédente	-
TOTAL	-
Règlements conclus avec l'aide du bureau de conciliation	-
Rapports publiés	-
TOTAL	-
C. MÉDIATION	
Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé	-
Aucun règlement	-
D. EXAMENS	
Règlement avant l'examen	47
Examens terminés	6
E. AUTRES SERVICES	
Médiation des griefs	75
Médiation des plaintes	17
Autres	14

Différends renvoyés à l'arbitrage

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Affaires réglées ou retirées avant l'audience arbitrale	Affaires reportées à l'année financière suivante
Affaires reportées	Catégorie Exploitation	AFPC*	PFNP	X
	- CMDN Ottawa			
	- Personnel des ondes	ACTRA*	TB	X
	Affaires présentées en 1992-1993			
	Catégorie Soutien administratif			
	- BFC de Gagetown	AFPC*	PFNP	X
	Catégorie Soutien administratif			
	- BFC de Trenton	AFPC*	PFNP	X
	Catégorie Soutien administratif			
	- QGDN Ottawa	AFPC*	PFNP	X
	Catégorie Exploitation			
	- QGDN Ottawa	AFPC*	PFNP	X
Indique quelle partie a demandé l'arbitrage	Catégorie Soutien administratif			
	- BFC de Goose Bay	AFPC*	PFNP	X
	Catégorie Exploitation			
	- BFC de Goose Bay	AFPC*	PFNP	X
	Catégorie Soutien administratif			
	- QGDN Ottawa	AFPC*	PFNP	X
	Catégorie Technique			
	- QGDN Ottawa	AFPC*	PFNP	X
	Catégorie Exploitation			
	- QGDN Ottawa	AFPC*	PFNP	X
	Catégorie Soutien administratif			
	- QGDN Ottawa	AFPC*	PFNP	X

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1993-1994	* 1 280			
1992-1993	**680	1 699	2 379	1 099
1991-1992	846	881	1 727	1 047
1990-1991	332	1 725	2 057	1 211
1989-1990	725	1 084	1 809	1 477
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135

* Des 1 280 affaires reportées en 1993-1994, 815 avaient été soit entendues mais n'avaient pas encore fait l'objet de décisions, avaient été mises au rôle, ou étaient tenues en suspens, à la demande des parties, en attendant des discussions ou d'autres décisions de la Commission ou de la Cour d'appel fédérale. Des 465 autres affaires, 125 avaient été reçues au cours des dernières semaines de l'année financière, et attendaient d'être mises au rôle.

** Des 680 affaires reportées à 1992-1993, 108 auraient pu être mises au rôle. Les 572 autres avaient été soit assignées, soit entendues, mais n'avaient pas encore fait l'objet de décisions, ou étaient tenues en suspens jusqu'à ce que la Commission ou la Cour fédérale rende des décisions à l'égard d'affaires similaires.

Griefs renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1988 au 31 mars 1993

Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Questions disciplinaires al. 92(1)b)	Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Total
1992-1993	673	1 018	8
1991-1992	589	269	23
1990-1991	1 296	415	14
1989-1990	700	370	14
1988-1989	797	229	10
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 1993			
15 268	8 685	536	24 489

Unité de négociation			Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>					
Actuariat			32		IPFPC
Catégorie Administration et Service			83		IPFPC
Commerce extérieur			173		IPFPC
				288	
TOTAL				25 804	

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC de Shearwater	33		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Shilo	82		STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation - BFC de Summerside	36		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Toronto	12		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC de Toronto	5		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Trenton	83		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif - BFC de Trenton	13		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Valcartier	93		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC de Valcartier	14		AFPC
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>			
Catégorie Soutien administratif	35	35	AFPC
<i>Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité</i>			
Catégorie Soutien administratif	489	489	AFPC
- Commis aux écritures et aux règlements			
- Communications			
- Mécanographie			
- Secrétariat, sténographie et dactylographie			
		489	

Catégorie Soutien administratif	11		AFPC
- BFC de Gagetown			
Catégorie Exploitation	73		AFPC
- BFC de Goose Bay			
Catégorie Soutien administratif	12		AFPC
- BFC de Goose Bay			
Catégorie Exploitation	89		UTUAC (section locale 864)
- BFC de Greenwood			
Catégorie Exploitation	151		UTUAC (section locale 864)
- BFC de Halifax			
Catégorie Exploitation	70		AFPC
- BFC de Kingston			
Catégorie Exploitation	37		AFPC
- BFC de Montréal			
Catégorie Exploitation	20		UTUAC (section locale 1400)
- BFC de Moose Jaw			
Catégorie Exploitation	11		UTUAC (section locale 175)
- BFC de North Bay			
Catégorie Exploitation	8		AFPC
- CMDN d'Ottawa			
Catégorie Exploitation	5		AFPC
- QGDN d'Ottawa			
Catégorie Soutien administratif	28		AFPC
- QGDN d'Ottawa			
Catégorie Technique	8		AFPC
- QGDN d'Ottawa			
Catégorie Exploitation	99		UTUAC (section locale 175)
- BFC d'Ottawa			
Catégorie Soutien administratif	28		AFPC
- BFC d'Ottawa			
Catégorie Exploitation	131		AFPC
- BFC de Petawawa			
Catégorie Soutien administratif	13		AFPC
- BFC de Petawawa			
Catégorie Exploitation	52		AFPC
- BFC de Saint-Jean			

Unité de négociation	Nombre d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif	38		AFPC
- Commis aux écritures et aux règlements			
- Secrétaire, sténographe et dactylographe			
- Traitement des données			
<hr/>			
97			
<hr/>			
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>			
Catégorie Exploitation	21		AFPC
- BFC de Bagotville			
Catégorie Soutien administratif	6		AFPC
- BFC de Bagotville			
Catégorie Exploitation	179		UTVAC
- BFC de Borden			
Catégorie Exploitation	34		(section locale 175)
- BFC de Calgary			STACA
Catégorie Exploitation	18		(section locale 401)
- BFC de Calgary			AFPC
Catégorie Exploitation	17		UTVAC
- BFC de Chatham			(section locale 864)
Catégorie Exploitation	53		UTVAC
- BFC de Chilliwack			(section locale 1518)
Catégorie Exploitation	42		UTVAC
- BFC de Comox			(section locale 1518)
Catégorie Exploitation	74		UTVAC
- BFC de Cornwallis			(section locale 864)
Catégorie Exploitation	45		UTVAC
- BFC d'Edmonton			(section locale 401)
Catégorie Exploitation	58		UTVAC
- BFC d'Esquimalt			(section locale 1518)
Catégorie Exploitation	136		UTVAC
- BFC de Gagetown			(section locale 864)

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Services administratifs		62	1 812	AECR
Services d'information		54		IPFPC
Traitement des données		19		AECR
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale				
Catégorie Administration et Service extérieur			(Données non disponibles)	AFPC
Catégorie Exploitation				AFPC
Catégorie Soutien administratif				AFPC
- Certains employés (non-opérateurs)				AFPC
Catégorie Technique				AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle				IPFPC
- Groupe des ingénieurs professionnels				
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada				
Catégorie Administration et Service extérieur		33		AFPC
- Certains employés				AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle		198		AFPC
- Certain employés		72		AFPC
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines			303	
Catégorie Administration et Service extérieur		59		AFPC
- Services administratifs				
- Services financiers				
- Services d'information				
- Administration des programmes				
- Gestion des systèmes d'ordinateurs				
et				
les employés désignés sous le nom				
d'agents des programmes de				
subventions				

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Affaires extérieures	1 126	APASE	IPFPC
Architecture et urbanisme	344	IPFPC	IPFPC
Bibliothéconomie	473	IPFPC	IPFPC
Chefs d'équipe	119	ACECM (Est)	IPFPC
Chimie	486	IPFPC	IPFPC
Droit	41	IPFPC	IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 843	AESS	FIOE (section locale 2228)
Electronique	2 712	FIOE (section locale 2228)	AFPC
Enseignement	1 361	ACFCM	AGFFP
Enseignement universitaire	211	AGFFP	IPFPC
Gestion des finances	2 468	IPFPC	GMMC
Médecine	225	IPFPC	IPFPC
Officiers de navire	1 154	IPFPC	IPFPC
Psychologie	1 172	IPFPC	ACPER
Radiotélégraphie	1 174	SCEPT	IPFPC
Traduction	882	IPFPC	IPFPC
Vérification	4 585	IPFPC	IPFPC

20 376

Employeur: Office national du film

Catégorie Administration et
Service extérieur

168

IPFPC

Catégorie Scientifique et Professionnelle

18

IPFPC

Catégorie Technique

320

SGCT

506

Employeur: Conseil national de recherches

Achat et approvisionnement

21

AECR

Catégorie Exploitation

11

AECR

- surveillants

135

AECR

- non-surveillants

56

IPFPC

Bibliothéconomie

833

AECR

Catégorie Technique

520

AECR

Catégorie Soutien administratif

101

AECR

Gestion des systèmes d'ordinateurs

101

AECR

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>	1 078	IPPC	
Agents de recherches et agents du Conseil		IPPC	
de recherches	5	IPPC	
Traduction			1 083
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général</i>	0	APC	
<i>du Canada</i>			0
Catégorie Exploitation - Certains employés			
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien</i>			
<i>sur la situation de la femme</i>			
Catégorie Administration et Service	12	SCEPT	
extérieur			
Catégorie Scientifique et Professionnelle	8	SCEPT	
Catégorie Soutien administratif	5	SCEPT	
Soutien des sciences sociales	2	SCEPT	
			27
<i>Employeur: Bureau du surintendant des</i>			
<i>institutions financières</i>			
Catégorie Soutien administratif	78	APC	
			78
<i>Employeur: Opérations des enquêtes</i>			
<i>statistiques</i>			
Enquêtes sur les entreprises	269	APC	
			269
<i>Employeur: Office national du film</i>			
Catégorie Exploitation	34	SCFP (section	
		locale 2656)	
Catégorie Soutien administratif	195	SCFP (section	
		locale 2656)	
			229
			191 001
TOTAL			

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Préposés aux brevets	119		IPFPC
Programmes de bien-être social	1 584		AFPC
Recherche historique	274		IPFPC
Recherche scientifique	2 067		IPFPC
Réglementation scientifique	459		IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 243		CMTCM
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	823		CMTCM (Est)
Sciences biologiques	1 255		IPFPC
Sciences domestiques	40		IPFPC
Sciences forestières	167		IPFPC
Sciences infirmières	1 695		IPFPC
Sciences physiques	1 260		IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	9 350		AFPC
Service social	73		IPFPC
Services administratifs	11 797		AFPC
Services correctionnels	540		AFPC
- surveillants			
- non-surveillants	4 060		AFPC
Services d'imprimerie	82		AFPC
- surveillants			
- non-surveillants	854		CUAG
Services d'information	1 594		AFPC
Services divers	1 201		AFPC
- surveillants			
- non-surveillants	6 981		AFPC
Services hospitaliers	58		AFPC
- surveillants			
- non-surveillants	1 074		AFPC
Services scientifiques de la défense	526		IPFPC
Soutien de l'enseignement	12		AFPC
Soutien des sciences sociales	2 482		AFPC
Soutien technologique et scientifique	7 551		AFPC
Techniciens divers	3 313		AFPC
Traitement des données	1 990		AFPC
		189 315	

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>			
Achat et approvisionnement	2 385		AFFC
Actuariat	2		IPFPC
Administration des programmes	32 143		AFFC
Agriculture	263		IPFPC
Art dentaire	16		IPFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	166		AFFC
- surveillants			AFFC
- non-surveillants	1 174		AFFC
Commerce	2 242		IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements	50 580		AFFC
Communications	427		AFFC
Contrôle de la circulation aérienne	2 201		ACCTA
Dessin et illustrations	1 053		AFFC
Équipages de navire	31		AFFC
- surveillants			AFFC
- non-surveillants	2 019		AFFC
Ergothérapie et physiothérapie	42		IPFPC
Gardiens de phare	46		AFFC
- surveillants			AFFC
- non-surveillants	110		AFFC
Génie et arpentage	2 804		IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	6 354		IPFPC
Inspection des produits primaires	2 560		AFFC
Inspection technique	1 416		AFFC
Manoeuvres et hommes de métier	1 488		AFFC
- surveillants			AFFC
- non-surveillants	11 836		AFFC
Mathématiques	264		IPFPC
Mécanographie	196		AFFC
Médecine vétérinaire	553		IPFPC
Météorologie	590		IPFPC
Navigation aérienne	546		AGNA
Pharmacie	47		IPFPC
Photographie	75		AFFC
Pompiers			
- surveillants	224		AFFC
- non-surveillants	938		AFFC

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
STACM Exploitation (section locale 832)					
UTUAC -BFC de Shilo	Exploitation	1	82	0	0,00
UTUAC Exploitation (section locale 864)					
-BFC de Summerside	Exploitation	1	36	0	0,00
AFFC -BFC de Toronto	Soutien administratif	1	5	0	0,00
AFFC Exploitation	Exploitation	1	5	0	0,00
AFFC -BFC de Toronto	Soutien administratif	1	12	0	0,00
AFFC -BFC de Trenton	Soutien administratif	1	13	0	0,00
UTUAC Exploitation (section locale 175)					
-BFC de Trenton	Exploitation	1	83	0	0,00
AFFC -BFC de Valcartier	Soutien administratif	1	14	4	22,22
AFFC Exploitation	Exploitation	1	93	5	5,10
TOTAL					
		39	1 898	44	2,26
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME					
SCEPT Admin et Serv. ext.	1	12	6	18	33,33
SCEPT Soutien administratif	1	8	1	9	11,11
SCEPT Scientifique et Prof.	1	5	1	6	16,66
SCEPT Soutien des sciences sociales	1	2	0	2	0,00
TOTAL					
		4	27	8	22,85
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFFC Soutien administratif	1	35	3	38	7,89
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC Actuarial	1	32	0	32	0,00
AFFC Soutien administratif	1	78	22	100	22,00
IPFPC Admin. et Serv. ext.	1	83	8	91	8,79
IPFPC Commerce	1	173	9	182	4,94
TOTAL					
		4	366	39	9,62
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFFC Enquêtes - entreprises	1	269	0	269	0,00
TOTAL					
		78	6 625	319	6 944
					4,59

Agent	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employs exclusif	Nombre d'employs exclusif	Nombre d'employs exclusif	Pourcentage d'employs exclusif
APFC	Exploitation	1	73	0	73
UTUAC	-BFC de Goose Bay	1	73	0	73
UTUAC	Exploitation	1	73	0	73
(section locale 864)	-BFC de Greenwood	1	89	1	90
UTUAC	Exploitation	1	89	1	90
(section locale 864)	-BFC de Halifax	1	151	9	160
APFC	Exploitation	1	151	9	160
APFC	-BFC de Kingston	1	70	0	70
APFC	Exploitation	1	70	0	70
UTUAC	-BFC de Montcal	1	37	0	37
UTUAC	Exploitation	1	37	0	37
(section locale 1400)	-BFC de Moose Jaw	1	20	3	23
UTUAC	Exploitation	1	20	3	23
(section locale 175)	-BFC de North Bay	1	11	0	11
APFC	Soutien administratif	1	11	0	11
UTUAC	-BFC d'Ottawa	1	28	0	28
UTUAC	Exploitation	1	28	0	28
(section locale 175)	-BFC d'Ottawa	1	99	2	101
APFC	Soutien administratif	1	99	2	101
APFC	-QGND d'Ottawa	1	26	2	28
APFC	Exploitation	1	26	2	28
APFC	-QGND d'Ottawa	1	5	0	5
APFC	Technique	1	5	0	5
APFC	-QGND d'Ottawa	1	8	0	8
APFC	Exploitation	1	8	0	8
APFC	-CMDN d'Ottawa	1	8	2	10
APFC	Soutien administratif	1	13	1	14
APFC	-BFC de Petawawa	1	13	1	14
APFC	Exploitation	1	131	0	131
APFC	-BFC de Petawawa	1	131	0	131
UTUAC	Exploitation	1	52	0	52
(section locale 864)	-BFC de Saint-Jean	1	52	0	52
UTUAC	Exploitation	1	33	2	35
(section locale 864)	-BFC de Shearwater	1	33	2	35

CONSEIL DE RECHERCHES EN

SCIENCES HUMAINES

AFPC Admin. et Serv. ext.

AFPC Soutien administratif

TOTAL

PERSONNEL DES FONDS NON
PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AFPC Soutien administratif

-BFC de Bagotville

Exploitation

-BFC de Bagotville

Exploitation

(section locale 175)

-BFC de Borden

Exploitation

(section locale 401)

-BFC de Calgary

Technique

-BFC de Calgary

Exploitation

(section locale 864)

-BFC de Chatham

Exploitation

(section locale 1518)

-BFC de Chilliwack

Exploitation

(section locale 1518)

-BFC de Comox

Exploitation

(section locale 864)

-BFC de Cornwallis

Exploitation

(section locale 401)

-BFC d'Edmonton

Exploitation

(section locale 1518)

-BFC d'Esquimalt

Soutien administratif

-BFC de Gagetown

Soutien administratif

-BFC de Goose Bay

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	59	5	64	7.81
AFPC	Soutien administratif	1	38	2	40	5.00
	TOTAL	2	97	7	104	6.73

AFPC	Soutien administratif	1	6	0	6	0.00
AFPC	Soutien administratif	1	6	0	6	0.00
UTVAC	Exploitation	1	21	0	21	0.00
UTVAC	Exploitation	1	179	1	180	0.55
UTVAC	Exploitation	1	34	0	34	0.00
AFPC	Technique	1	18	0	18	0.00
UTVAC	Exploitation	1	17	1	18	5.56
UTVAC	Exploitation	1	53	1	54	1.85
UTVAC	Exploitation	1	42	0	42	0.00
UTVAC	Exploitation	1	74	0	74	0.00
UTVAC	Exploitation	1	45	0	45	0.00
UTVAC	Exploitation	1	58	6	64	9.37
AFPC	Soutien administratif	1	11	1	12	8.33
UTVAC	Exploitation	1	136	3	139	2.16
AFPC	Soutien administratif	1	12	0	12	0.00

Emplois exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	négociation	Nombre d'unités de	Nombre d'emplois	Nombre d'emplois exclus	Total	Pourcentage d'emplois exclus
-------------------	-----------	-------------	--------------------	------------------	-------------------------	-------	------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM							
IPFPC	Scientifique et prof	1	18	5	23	21,73	
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	168	28	196	14,28	
SGCT	Technique	1	320	13	333	3,90	
SCFP	Soutien administratif	1	195	43	238	18,06	
SCFP	Exploitation	1	34	0	34	0,00	
TOTAL (section locale 2656)							
SCFP	Exploitation	1	735	89	824	10,80	

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 134	15	1 149	1,30	
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	59	2	61	3,27	
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	184	31	215	14,41	
AECR	Technique	1	833	1	834	0,11	
AECR	Soutien administratif	3	539	40	579	6,90	
AECR	Exploitation	2	146	0	146	0,00	
TOTAL							
		13	2 895	89	2 984	2,98	

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

AFPC	Admin. et Serv. ext.	1					
AFPC	Technique	1					
AFPC	Soutien administratif	1					
AFPC	(non-opérateurs)	1					
AFPC	Exploitation	1					
IPFPC	Scientifique et Prof.	1					
TOTAL (ingénieurs prof.)							
		5					

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

AFPC	Scientifique et prof	1	198	1	199	0,50	
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	33	21	54	38,88	
AFPC	Soutien administratif	1	72	18	90	20,00	
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00	
TOTAL							
		4	303	40	343	11,66	

**Employés exclus en tant que personnes
occupant un poste de direction ou de confiance,
par agent négociateur et par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFC	Scientifique et Prof.	26	18 369	2 422	20 791	11,64
	Admin. et Serv. ext.	3	10 981	519	11 500	4,51
AFPC	Scientifique et Prof.	2	1 834	143	1 977	7,23
	Admin. et Serv. ext.	4	47 118	7 408	54 526	13,58
	Technique	8	18 462	524	18 986	2,75
	Soutien administratif	5	53 193	3 340	56 533	5,90
	Exploitation	17	32 028	220	32 248	0,68
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 126	57	1 183	4,81
ACCTA	Technique	1	2 201	133	2 334	5,69
ETOE (section locale 2228)	Technique	1	2 712	108	2 820	3,82
GMMC	Technique	1	1 154	100	1 254	7,97
CUAG	Exploitation	1	854	10	864	1,15
ACECM	Exploitation	1	119	0	119	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 243	60	1 303	4,60
CMTCM(Esq.)	Exploitation	1	823	37	860	4,30
AESS	Scientifique et Prof.	1	2 843	101	2 944	3,43
SCPT	Admin. et Serv. ext.	1	882	76	958	7,93
ACPER	Technique	1	1 174	166	1 340	12,38
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 468	459	2 927	15,68
AGNA	Technique	1	546	72	618	11,65
ACFCM	Scientifique et Prof.	1	211	16	227	7,04
TOTAL		79	200 341	15 971	216 312	7,38

**Employés exclus en tant que personnes occupant
un poste de direction ou de confiance, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et Professionnelle	30	23 257	2 682	25 939	10,33
Administration et Service extérieur	10	62 575	8 519	71 094	11,98
Technique	13	26 249	1 103	27 352	4,03
Soutien administratif	5	53 193	3 349	56 542	5,92
Exploitation	21	35 067	3 27	35 394	0,92
TOTAL	79	200 341	15 971	216 312	7,38

Mode de règlement des différends

Mode de règlement des différends	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
----------------------------------	--------------------------------	--	-----------------------------

37A	74	163 912	Alliance de la Fonction publique du Canada
14A	39	31 017	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
25C			Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
A	1	2 712	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
A	1	2 843	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
A	1	2 468	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
C	1	2 201	Association des employés du Conseil de recherches
8A	8	1 702	Conseils des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
C	1	1 243	Guilde de la marine marchande du Canada
A	1	1 154	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
A	1	1 174	Association professionnelle des agents du service extérieur
A	1	1 126	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
1A	5	909	Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
4C			
C	1	854	

* Moins employés du C.S.T.

Agent négociateur

Unité de négociation

(EMPLOYEUR: BUREAU DU SURINTENDANT
DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Institut professionnel de la Fonction
publique du Canada

Actuariat
Catégorie Administration et Service

extérieur
Commerce

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Catégorie Soutien administratif

(EMPLOYEUR: OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Enquêtes sur les entreprises

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC d'Ottawa Catégorie Exploitation - BFC de Trenton	Catégorie Exploitation - BFC d'Edmonton
Catégorie Exploitation - BFC de Calgary	Catégorie Exploitation - BFC de Moose Jaw
Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack	Catégorie Exploitation - BFC de Moose Jaw Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack
Catégorie Exploitation - BFC d'Esquimalt	Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack
Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Scientifique et Professionnelle Catégorie Soutien des sciences sociales	Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES) Alliance de la Fonction publique du Canada	Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ) Alliance de la Fonction publique du Canada	Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack
Catégorie Soutien administratif - Secrétaire, sténographe et dactylographe - Mécanographie - Communications - Commis aux écritures et au règlements du Canada	Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack
Catégorie Soutien administratif - Secrétaire, sténographe et dactylographe - Mécanographie - Communications - Commis aux écritures et au règlements du Canada	Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack

Unité de négociation

Agent négociateur

Catégorie Soutien administratif
- QGDN Ottawa
- Catégorie Technique
- QGDN Ottawa
Catégorie Exploitation
- CMDN Ottawa
Catégorie Exploitation
- BFC de Petawawa
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Petawawa
Catégorie Exploitation
- BFC de Saint-Jean
Catégorie Exploitation
- BFC de Toronto
Catégorie Soutien administratif
- BFC de Toronto
Catégorie Soutien administratif
- BFC de Trenton
Catégorie Exploitation
- BFC de Valcartier
Catégorie Soutien administratif
- BFC de Valcartier

Catégorie Exploitation
- BFC de Shilo

Catégorie Exploitation
- BFC de Chatham
Catégorie Exploitation
- BFC de Cornwallis
Catégorie Exploitation
- BFC de Gagetown
Catégorie Exploitation
- BFC de Greenwood
Catégorie Exploitation
- BFC de Halifax
Catégorie Exploitation
- BFC de Shearwater
Catégorie Exploitation
- BFC de Summerside
Catégorie Exploitation
- BFC de Borden
Catégorie Exploitation
- BFC de North Bay

Union des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 175)

Union des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 864)

Syndicat des travailleurs de
l'alimentation et du commerce
du Manitoba (section locale 832)

- Bibliothèque
- Vérification
Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux régléments
- Secréariat, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et Service extérieur
- Administration des programmes et
tous les employés désignés sous le nom
d'agents des programmes de subventions
- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers
Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux régléments
- Secréariat, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Catégorie Exploitation
- BFC de Bagoiville
Catégorie Soutien administratif
- BFC de Bagoiville
Catégorie Technique
- BFC de Calgary
Catégorie Soutien administratif
- BFC de Gagetown
Catégorie Exploitation
- BFC de Goose Bay
Catégorie Soutien administratif
- BFC de Goose Bay
Catégorie Exploitation
- BFC de Kingston
Catégorie Exploitation
- BFC de Montréal
Catégorie Soutien administratif
- BFC d'Ottawa
Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Unité de négociation Agent négociateur

Catégorie Exploitation
Catégorie Soutien administratif
Catégorie Technique
Syndicat général du cinéma et de la télévision
(section locale 2656)
Syndicat canadien de la Fonction publique

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du
Conseil de recherches
Bibliothéconomie
Services d'information
Traduction
Achat et approvisionnement
Catégorie Exploitation
- surveillants
- non-surveillants
Catégorie Soutien administratif
Catégorie Technique
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Services administratifs
Traitement des données

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie Administration et Service
extérieur
Alliance de la Fonction publique
du Canada

Catégorie Exploitation
Catégorie Soutien administratif
- non-opérateurs
Catégorie Technique
Catégorie Scientifique et Professionnelle
- ingénieurs professionnels
Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et Service
extérieur
Achat et approvisionnement
Gestion des finances
Services administratifs
Catégorie Exploitation
- Manoeuvres et hommes de métier
- Services divers
Catégorie Scientifique et Professionnelle

Communications	
Dessin et illustrations	
Enseignement	
Equipages de navires	- surveillants
	- non-surveillants
Gardiens de phare	- surveillants
	- non-surveillants
Inspection des produits primaires	- non-surveillants
	- surveillants
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	- surveillants
	- non-surveillants
Mécanographie	
Photographie	
Pompier	- surveillants
	- non-surveillants
Programmes de bien-être social	- surveillants
	- non-surveillants
Secrétariat, sténographie et dactylographie	- surveillants
	- non-surveillants
Services administratifs	- surveillants
	- non-surveillants
Services correctionnels	- surveillants
	- non-surveillants
Services d'imprimerie	- surveillants
	- non-surveillants
Services d'information	- surveillants
	- non-surveillants
Services divers	- surveillants
	- non-surveillants
Services hospitaliers	- surveillants
	- non-surveillants
Soutien de l'enseignement	- surveillants
	- non-surveillants
Soutien des sciences sociales	- surveillants
	- non-surveillants
Soutien technologique et scientifique	- surveillants
	- non-surveillants
Traitement des données	- surveillants
	- non-surveillants
Navigation aérienne	
Association du groupe de la navigation aérienne	
Radio-télégraphie	
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada

Unité de négociation

Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Achat et approvisionnement
Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie
Préposés aux brevets
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Service social
Services scientifiques de la défense
Vérification

Administration des programmes
Alliance de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie
Chauffage, force motrice et opération
de machines fixes
- surveillants
- non-surveillants
Commis aux écritures et aux règlements

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACBCM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes
ACFCM	du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
ACTRA	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFFC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes
CMTCM (Esq.)	du gouvernement fédéral (Est)
	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes
	du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada

EMPLOYEURS

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCCSF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/greve
7	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1988 au 31 mars 1993
9	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1 ^{er} avril 1988 au 31 mars 1993
10	Différends renvoyés à l'arbitrage
11	Conciliation, médiation et examens 1992-1993

Nota: Les données statistiques pour l'année 1992-1993 s'arrêtent au 31 mars 1993. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "fonctionnaire" figurant à l'article 2 de la Loi, ces documents peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère le Code. Deux plaintes de ce genre, dont l'une avait été reportée de l'année précédente, ont été instruites au cours de l'année. Dans l'affaire reportée, il était allégué que la direction avait menacé de sanction disciplinaire un fonctionnaire qui avait révélé des renseignements confidentiels concernant la découverte de balles dans un établissement de correction; la Commission a entendu cette plainte et y a fait droit. L'autre plainte alléguait que la direction avait infligé une mesure disciplinaire à un fonctionnaire qui n'avait pas produit un certificat médical après avoir refusé de voyager à bord d'un véhicule en compagnie d'un fumeur. Au cours de l'audience, les parties ont conclu un règlement et le requérant a retiré sa plainte.

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

K-1 En vertu des dispositions de la partie II du Code canadien du travail concernant la sécurité et la santé au travail, deux genres d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission. Il y a d'abord les renvois fondés sur l'article 129 du Code, où un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un présumé danger et où un agent de sécurité décide par la suite qu'il n'existait pas de danger. Le fonctionnaire peut exiger que cette décision soit renvoyée à la Commission, qui procède sans retard à l'examen des faits et des motifs de la décision et qui, subséquemment, confirme celle-ci ou donne à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

K-2 Pendant l'année, la Commission a été saisie de trois décisions que des agents de sécurité lui avaient renvoyées en vertu du paragraphe 129(5) de la partie II du Code canadien du travail. Dans un cas, l'affaire a été classée au cours de l'audience lorsque les parties se sont entendues sur un présumé danger causé par une substance toxique.

K-3 Les deux autres décisions, que la Commission a reçues pendant la dernière semaine de l'exercice, étaient en instance à la fin de l'année et étaient inscrites au rôle pour le début de la prochaine année. Dans le premier cas, neuf fonctionnaires, dont certaines étaient enceintes, avaient refusé de travailler à cause d'odeurs qui auraient émané de la pose de tapis et de travaux de peinture effectués sur le lieu de travail. Dans l'autre cas, le motif invoqué était le niveau de bruit dans le local de service électrique.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

K-4 En vertu de la partie II du Code (article 133), la Commission peut aussi être saisie des affaires dans lesquelles il est

[...] en l'absence de prescription législative, un tribunal, qu'il soit dit d'archives ou non, mais qu'on a fait maître de sa procédure, a complète discrétion quant à l'enregistrement par moyen mécanique ou autre de ses procédés, ce qui fait que l'adoption par lui d'une politique générale de refus de permettre tel enregistrement, pourvu qu'aucune discrimination ne se glisse dans l'application de cette politique, est juridiquement inattaquable.

L'autorisation d'interjeter appel de ce jugement à la Cour suprême du Canada a été refusée (dossier de la Cour suprême 23407).

J-10 La question du pouvoir d'un arbitre d'accorder des dommages-intérêts a été examinée par la Cour d'appel fédérale dans *Canada (procureur général) c. Lussier* (dossier de la Cour A-1235-91). L'employeur avait reconnu s'être trompé en refusant à un fonctionnaire un congé annuel de deux jours et l'arbitre lui avait ordonné de verser à ce dernier 100 \$ à titre d'indemnité (dossier de la Commission 166-2-21434). La Cour d'appel a renvoyé l'affaire à l'arbitre en lui signalant qu'il ne pouvait accorder de dommages-intérêts d'après les faits qui lui avaient été présentés. L'arbitre n'avait devant lui aucune preuve de préjudice qu'aurait subi le défendeur à la suite de l'erreur de l'employeur, il incombait au défendeur d'établir un tel préjudice.

excellents exemples de domaines où l'expertise d'un tribunal administratif se révèle inestimable. (p. 952) (les italiques sont de nous)

J-7 À propos des motifs qui devraient inciter les cours de justice à traiter la Commission avec retenue, le juge Cory a fait remarquer ce qui suit:

En premier lieu, le législateur a, au moyen de la clause privative contenue dans la loi constitutive de la Commission, indiqué que la décision de celle-ci est définitive. En second lieu, il faut reconnaître que la Commission est composée d'experts [...] Or, chaque fois qu'une cour de justice modifie une décision d'un tribunal administratif, il y a perte de confiance de la part non seulement des parties qui doivent comparaître devant la Commission, mais aussi de la part de la collectivité en général. [...] Si les cours de justice se mettaient à intervenir régulièrement dans les décisions de la Commission, la partie victorieuse serait toujours celle qui était le mieux en mesure d'attendre et de supporter le coût d'un litige à n'en plus finir. Le système judiciaire lui-même connaîtrait des retards inacceptables en raison de l'augmentation de la charge de travail qu'amènerait toute tentative de contrôle systématique. (p. 962)

J-8 La Commission a depuis longtemps pour politique de ne pas permettre l'enregistrement de ses procédures ni la transcription de ses audiences, sauf en des circonstances exceptionnelles. Cette politique a été contestée devant les tribunaux. Dans *Rhéaume c. La Reine (Revenu Canada, Douanes et Accise)* (dossier de la Cour T-150-92), la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé cette politique (voir le Vingt-cinquième rapport annuel, paragraphe J-1). L'appel de cette décision a été rejeté par la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-150-92).

J-9 La Cour d'appel fédérale a rejeté l'opinion voulant que l'obligation de fournir ou de permettre l'enregistrement des procédures et audiences puisse être dérivée soit des règles de la justice naturelle ou des droits fondamentaux garantis par la Charte canadienne des droits et libertés. Voici ce que dit la Cour:

si la Politique n'interdit pas la sous-traitance, elle dit cependant que l'employeur doit y mettre fin pour éviter que des fonctionnaires soient "touchés". La sous-traitance de travaux par l'employeur va à l'encontre de cette obligation. Après examen de la question, la Cour a également confirmé que la Commission avait la compétence pour entendre le grief. L'employeur a reçu l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

J-4 Deux questions ont été portées devant la Cour suprême. La première était de savoir si la Commission était habilitée à trancher le renvoi dont elle avait été saisie. La seconde était de savoir si elle avait rendu une décision manifestement déraisonnable. L'appel a été rejeté à l'unanimité.

J-5 La Cour suprême a adopté la position que le rôle de supervision assumé par les cours de justice convenait davantage à la détermination de savoir si la Commission avait outrepassé ses pouvoirs et si elle avait commis un vice de procédure, c'est-à-dire une entorse à la justice naturelle. Par conséquent, lorsque la Commission rendrait une décision relevant de sa compétence, la cour examinerait cette dernière avec retenue et ne la réviserait que si elle était manifestement déraisonnable. Il ne suffirait pas que la décision fut erronée aux yeux de la cour; cette dernière doit être convaincue que la décision est clairement irrationnelle.

J-6 Le juge Cory, dans les motifs qu'il a rédigés au nom de la majorité, a accordé beaucoup d'importance à l'expertise des tribunaux en général et à celle des commissions des relations de travail en particulier:

Dans une société aussi complexe que la nôtre, l'existence de commissions et de tribunaux administratifs s'impose de plus en plus. En effet, l'expérience et les connaissances spécialisées de certaines commissions dépassent celles des cours de justice. Ces commissions permettent la résolution rapide de questions compliquées et, souvent, techniques. Généralement composés d'experts dans leur domaine, les tribunaux administratifs fonctionnent indépendamment du gouvernement. *Les relations de travail et l'énergie sont deux*

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 Le rôle du tribunal administratif en tant qu'organe d'experts a été confirmé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Canada (procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*. Les observations de la Cour sur la retenue que doivent exercer les cours de justice lorsqu'elles sont appelées à réviser les décisions des tribunaux administratifs, notamment les commissions des relations de travail, revêtent un intérêt primordial.

J-2 En 1985, le gouvernement fédéral a approuvé une Politique de réaménagement des effectifs qui a par la suite été incorporée dans la convention collective cadre conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Les dispositions pertinentes de la Politique interdisaient à l'employeur toute sous-traitance qui entraînerait la réduction des effectifs (voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphes G-16 à G-18). En statuant sur un renvoi fondé sur l'article 99 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Commission a conclu que le Conseil du Trésor n'avait pas respecté la Politique et qu'il avait contrevenu aux conditions de la convention collective en sous-traitant des travaux jusque-là exécutés par les fonctionnaires membres de l'unité de négociation. Traitement des données; à la suite de cette décision, un grand nombre de ces fonctionnaires étaient devenus des employés "touchés" ou "excédentaires", ou avaient été mis en disponibilité.

J-3 L'employeur a été débouté de sa demande de révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale** (voir le Vingt-quatrième rapport annuel, paragraphes J-1 et J-2). Par une décision majoritaire, la Cour a donné raison à la Commission, à savoir que

* [1993] 1 R.C.S. 941; 150 N.R. 161; 101 D.L.R. (4th) 673 (dossier de la Cour 22295)

** *Canada (procureur général du Canada) c. Alliance de la Fonction publique du Canada* [1991] 1 C.F. 428; 124 N.R. 379 (C.A.F.)

I-2 Par suite de l'adoption de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi sur la compression des dépenses publiques (1993), qui ont prolongé les conditions d'emploi, dont le régime de rémunération, figurant dans les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, le président n'a établi aucun bureau de conciliation au cours de l'année à l'étude.

renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

MANDAT DES BUREAUX DE CONCILIATION

I-1 Lorsque les parties ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais qu'elles n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, l'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au président d'établir un bureau de conciliation chargé de l'enquête et de la conciliation en ce qui touche le différend. L'article 84 dispose en outre que des l'établissement de ce bureau, le président est tenu de lui remettre le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations des bureaux de conciliation. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne peut contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des fonctionnaires. Si l'une des parties s'oppose au

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé :

57(2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de :

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

régissant la nomination, l'évaluation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi de fonctionnaires, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.

(4) Une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé.

H-2 Par suite de l'adoption de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi sur la compression des dépenses publiques (1993), qui ont prolongé les conditions d'emploi, dont le régime de rémunération, figurant dans les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, deux décisions arbitrales seulement ont été rendues au cours de l'année. Les deux concernaient les employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui n'étaient pas assujettis à ces deux lois. Dans un cas, l'agent négociateur a demandé à la Commission de rajuster les taux de rémunération à la lumière de certaines iniquités entre une unité de négociation à prédominance féminine et certaines unités de négociation à prédominance masculine. La Commission, bien qu'elle ait conclu être habilitée à le faire, a décliné de rendre une telle décision parce que l'affaire était en instance devant la Commission canadienne des droits de la personne: *Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) (QGDN - Catégorie Soutien administratif, Catégorie Exploitation et catégorie Technique)* (dossiers de la Commission 185-18-355, 356 et 357). L'agent négociateur a présenté une demande à la Cour fédérale du Canada en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire annuler cette décision. La demande était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-1413-92).

DÉCISIONS ARBITRALES

H-1 Lorsqu'il y a impasse dans les négociations, l'agent négociateur peut se prévaloir de l'un ou l'autre de deux modes de règlement des différends en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique: l'arbitrage et la conciliation avec droit de grève. S'il a choisi l'arbitrage, les questions sur lesquelles la commission d'arbitrage peut ou non se prononcer sont prévues à l'article 69 de la Loi, dont voici le libellé:

69.(1) Dans les limites du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les barèmes de rémunération, les heures de travail, les congés, les normes disciplinaires et les autres conditions d'emploi directement afférentes.

(2) Le paragraphe 57(2)* s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance,

(3) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

57(2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de:

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

G-24 Dans une affaire semblable, l'employeur a refusé l'affichage d'une pétition au Parlement concernant l'abolition d'un programme gouvernemental et la question de l'équité salariale. Il a fait valoir que la pétition aurait été à la vue du public et qu'elle constituait une activité politique portant atteinte à ses intérêts et à ceux du gouvernement; le fait d'afficher la pétition aurait donc causé du mécontentement au travail. La Commission a accepté la position de l'employeur et rejeté le renvoi: *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-530).

G-23 Un autre renvoi notable fondé sur l'article 99 de la Loi a suivi le refus, de la part de l'employeur, d'afficher des documents soumis par l'agent négociateur: *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-508). L'employeur a maintenu que les documents, qui contenaient des observations sur la politique gouvernementale et sur les ministres du Cabinet, étaient de nature politique et lui étaient préjudiciables. La Commission a fait remarquer que le tableau d'affichage était situé dans un endroit où le public pouvait le voir et elle a conclu que les documents étaient du genre que l'employeur était dans son droit de refuser d'afficher, conformément au libellé de la convention collective. Par son refus, l'employeur avait donc enfreint la convention collective. L'employeur a présenté une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire annuler la décision de la Commission; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-685-92).

G-22 L'article 99 de la Loi autorise l'employeur ou l'agent négociateur cherchant à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, à renvoyer l'affaire à la Commission; la présomée d'obligation doit pouvoir faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire membre de l'unité de négociation pertinente. Dans *Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-525), la convention collective prévoyait le choix entre deux cycles de postes, à moins que l'agent négociateur et la direction, à la suite de consultations à l'échelon local, n'en décident autrement. L'agent négociateur avait proposé à la direction locale un cycle distinct que celle-ci avait accepté. Avant ces événements, toutefois, le sous-ministre adjoint avait distribué une note de service disant qu'aucune entente locale ne devait être conclue sans son approbation; il a donc rejeté cette proposition. La Commission a déclaré qu'en publiant la note de service l'employeur avait violé la convention collective. Elle lui a ordonné de ne plus nuire aux consultations que la direction locale était autorisée à mener.

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

réaménagement des effectifs. Enfin, il a ordonné à l'employeur d'explorer avec le fonctionnaire et son agent négociateur quelles mesures correctives seraient susceptibles de rallier les parties et de faire en sorte que le fonctionnaire soit traité conformément aux dispositions de la Politique.

décidé de ne pas se présenter au collège mais de travailler plutôt à la maison jusqu'au milieu de l'avant-midi, l'employeur a refusé de les rémunérer pour la journée en question. L'arbitre a conclu que les fonctionnaires étaient tenus de se présenter au travail le 24 décembre, mais qu'ils ne l'avaient pas fait. Ceux-ci n'avaient pas le droit d'être rémunérés pour le travail effectué à leur domicile ni pour le reste de la journée.

G-20 La Politique de réaménagement des effectifs, qui fait partie de la plupart des conventions collectives des fonctionnaires fédéraux, est entrée en ligne de compte dans un certain nombre d'affaires d'arbitrage au cours de l'année à l'étude. Dans *Hobbs* (dossier de la Commission 166-2-21685), le fonctionnaire, qui était professeur, a été déclaré excédentaire à la suite du réaménagement de l'effectif. Il n'a pas réussi à trouver un autre poste convenable dans la fonction publique et il a finalement été mis en disponibilité. Il a soutenu que l'employeur ne s'était pas acquitté de l'obligation que lui imposait la Politique de faire des efforts raisonnables pour le réaffecter à un autre poste au sein de la fonction publique. L'arbitre a signalé que, bien que l'employeur et la Commission de la fonction publique eussent chacun, en vertu de la Politique, des responsabilités et rôles importants, les fonctionnaires avaient eux aussi des obligations non négligeables à remplir. Il a conclu que le fonctionnaire, contrairement à ce qu'exigeait de lui la Politique, avait manqué de souplesse en refusant de considérer quelque poste que ce soit dans une autre localité. L'employeur, pour sa part, avait rempli les obligations que lui imposait la Politique.

G-21 Dans *Robert* (dossier de la Commission 166-2-22963), cependant, l'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas rempli l'obligation que lui imposait la Politique de recycler le fonctionnaire en vue d'un autre emploi convenable. Le fonctionnaire, qui occupait un poste de FI-2, avait été déclaré excédentaire et avait accepté un poste au niveau FI-1. Lorsqu'il a été déclaré excédentaire dans ce poste, l'employeur a refusé de le recycler afin qu'il puisse acquérir les compétences nécessaires pour occuper un poste au niveau FI-2, soutenant que la Politique ne l'obligeait nullement à le faire. Finalement, le fonctionnaire a été mis en disponibilité. Il a plus tard accepté un autre poste au niveau FI-1. L'arbitre a jugé que, à la lumière des circonstances particulières du fonctionnaire, l'employeur aurait dû être prêt à lui offrir la formation qui lui aurait permis d'être nommé à un poste de FI-2. Il a également conclu que le fonctionnaire n'avait pas été traité conformément aux exigences de la Politique de

qu'ils avaient le droit de travailler le jour en question et ils ont demandé un dédommagement, en l'occurrence l'indemnité qu'ils auraient dû normalement toucher. L'arbitre a fait remarquer que la convention collective obligeait l'employeur à donner à un fonctionnaire un préavis de dix jours de tout changement porté à son horaire, obligation dont il s'était acquitté. En s'appuyant sur l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Sa Majesté la Reine c. Justinen et autres* (1986), 70 N.R. 151 (dossier de la Cour A-171-86), l'arbitre a conclu que l'employeur avait le droit de modifier l'horaire pour des motifs opérationnels et il a rejeté les griefs.

G-18 Lorsqu'il a pris sa retraite, le fonctionnaire occupait un poste d'attache classifié AU-2 et son indemnité de départ a été calculée en conséquence. Il a soutenu qu'il avait droit à une indemnité fondée sur le niveau AU-3, la classification du poste qu'il occupait à titre intérimaire quand il a pris sa retraite. La disposition pertinente de la convention collective portait que l'indemnité de départ devait être calculée à partir du taux de rémunération hebdomadaire du fonctionnaire, ce dernier étant défini comme le taux auquel l'employé avait droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indiquait son certificat de nomination. L'arbitre a conclu que le document faisant foi de la nomination du fonctionnaire à son poste intérimaire constituait un certificat de nomination, par conséquent, celui-ci avait droit à une indemnité de départ calculée au taux supérieur: *Windley* (dossier de la Commission 166-2-22140).

G-19 Les fonctionnaires étaient tous deux professeurs de langue dans un collège militaire: *Labrie et Pelletier* (dossiers de la Commission 166-2-22783 et 22784). La convention collective permettait à l'employeur d'autoriser l'exécution de certaines tâches en dehors de ses locaux. Normalement les professeurs de langue devaient enseigner cinq heures par jour et consacrer le reste de leur journée de travail à des tâches connexes telles que préparer leurs cours, travail qu'ils pouvaient accomplir ailleurs qu'au collège. Toutefois, l'employeur les obligeait à être au travail pendant au moins cinq heures chaque jour, même s'il n'y avait pas d'étudiants sur place ni de cours à enseigner. Le 24 décembre, c'était jour de congé pour les étudiants, mais non pour les professeurs. La direction avait invité ces derniers à une réception mondaine qui devait avoir lieu au collège dans l'avant-midi, après quoi — à 11 h plus précisément — ils pourraient partir, mais en étant payés pour toute la journée. Lorsque, toutefois, les fonctionnaires en cause ont

griefs, il avait attendu sept mois après l'imposition de la peine pour produire une lettre de son médecin. Le grief a donc été rejeté.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-16 Dans *Hewens* (dossier de la Commission 166-2-22732), le fonctionnaire a demandé un congé de mariage, en vertu de la disposition pertinente de la convention collective, afin de se marier avec son compagnon. L'employeur a refusé sa demande pour le motif que l'union qu'il voulait contracter ne constituait pas un mariage au sens de la disposition. En s'appuyant sur une autre disposition de la convention collective, qui interdisait la discrimination fondée, notamment, sur l'orientation sexuelle, le fonctionnaire a soutenu que la disposition concernant le congé de mariage devrait être interprétée de façon assez large pour englober sa situation. L'arbitre a fait remarquer que le paragraphe 96(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique lui interdisait formellement de modifier la convention collective. En l'occurrence, les parties avaient fait en sorte que les fonctionnaires puissent bénéficier d'un congé de mariage "aux fins de contracter mariage". En l'absence d'une définition précise contraire, il faut donner au terme mariage le sens qu'il a dans la langue courante, c'est-à-dire une union entre un homme et une femme. L'arbitre doutait que la clause de non-discrimination lui permit d'interpréter une autre clause de la convention collective d'une manière allant à l'encontre de son sens évident. Une demande présentée à la Cour fédérale du Canada en vertu de l'article 18.1 de la Loi sur la Cour fédérale était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour T-3139-92).

G-17 Les fonctionnaires dans *Toomey et Bygott* (dossiers de la Commission 166-2-21925 et 21926) avaient, suivant leur horaire, un jour de repos qui tombait un jour férié. Aux termes de la convention collective, dans ces circonstances le jour férié est reporté au prochain jour de travail prévu à l'horaire. Si le fonctionnaire est tenu de travailler ce jour-là, il a droit à une indemnité d'heures supplémentaires en plus de son traitement habituel. Lorsque l'horaire des postes pertinent a été affiché, les fonctionnaires étaient censés travailler le jour auquel leur jour férié avait été reporté. Plusieurs semaines avant le jour en question, cependant, l'employeur les a informés qu'à cause de motifs opérationnels il n'aurait pas besoin de leurs services et il leur a dit de prendre la journée de congé. Les fonctionnaires ont soutenu

G-15 L'obligation d'un fonctionnaire de fournir à l'employeur une explication de sa conduite en temps utile a de nouveau fait l'objet des observations d'un arbitre au cours de l'année. Dans *Beer* (dossier de la Commission 166-2-23075), un fonctionnaire qui manquait souvent de ponctualité a été suspendu pour s'être présenté au travail en retard. Il avait apparemment été malade, mais il ne l'avait pas dit à l'employeur pendant la procédure de règlement des

Une sanction pécuniaire de 400 \$ a été substituée au congédiement. qu'il avait fait escorter le détenu par des gardiens inexpérimentés. également jugé que l'employeur était en partie à blâmer, en ce sens mais il a conclu que le fonctionnaire avait été négligent. Il a l'évasion. L'arbitre n'a trouvé aucune preuve de la dissimulation, pour avoir dissimulé les faits pendant l'enquête concernant L'employeur avait congédié le fonctionnaire pour négligence et inexpérimentés et le détenu, après les avoir subjugués, s'est évadé. était en phase terminale. Le fonctionnaire et son collègue étaient perpétués qui allait rendre visite à son père malade qui, avait-il dit, été chargé d'escorter un détenu condamné à l'emprisonnement à fonctionnaire était un gardien de prison qui, avec un collègue, avait **G-14** Dans *Golke* (dossier de la Commission 166-2-22105), le

jours.

circstances la suspension était excessive et il l'a ramenée à trois sa propre intégrité en tant qu'employé, a jugé que dans les du fonctionnaire avait compromis tant la sécurité du pénitencier que reçue par le passé. L'arbitre, tout en reconnaissant que la conduite jours, à la lumière d'une réprimande écrite que celui-ci avait déjà de l'argent. L'employeur a suspendu le fonctionnaire pour huit offrant un emploi occasionnel à un ancien détenu et en lui prêtant fonctionnaire a contrevenu au Code de conduite, notamment en Dans *Cudmore* (dossier de la Commission 166-2-22426), le mesures disciplinaires s'ils fraternisent avec d'anciens détenus. **G-13** Les employés des pénitenciers peuvent faire l'objet de

et A-1187-92).

était en instance à la fin de l'année (dossiers de la Cour T-2284-92 dans les circonstances. Le fonctionnaire a demandé à la Cour d'appel fédérale, en vertu des articles 18.1 et 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, d'annuler la décision de la Commission. L'affaire

population exercerait probablement de fortes pressions pour que soit abolie l'option dont disposent actuellement des fonctionnaires du secteur public fédéral, c'est-à-dire l'option de faire la grève.

Si un fonctionnaire est dûment désigné au sens de l'article 78 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qu'il en est informé, il est obligé de faire tous les efforts possibles pour se présenter au travail et cela, même s'il doit traverser des piquets de grève formés de collègues, d'amis ou d'autres membres du syndicat.

Je désire insister sur le fait que les fonctionnaires non désignés qui exercent leur droit de faire la grève devraient comprendre et appuyer les fonctionnaires désignés qui doivent s'acquitter des obligations que leur impose la loi. Sinon, ils mettent en péril non seulement les fonctionnaires désignés, mais également le régime de négociation collective lui-même.

G-11 Un conflit d'intérêts était au coeur de deux affaires notables. Dans la première, une commis à la réception et aux renseignements dans un Centre d'emploi du Canada a été suspendue pour dix jours pour avoir rempli des mandats de membres de sa proche famille et en avoir fait accélérer le traitement. Même si elle savait que ces actions étaient irrégulières, elle n'a manifesté aucun remords. Elle estimait que la peine était trop sévère puisque certaines de ses collègues avaient agi de la même façon impunément. En rejetant le grief, l'arbitre a souligné que le caractère courant de cette pratique ne militait pas en faveur de la fonctionnaire; la politique de l'employeur sur les conflits d'intérêts était claire et elle avait été communiquée à tous: *Conte* (dossier de la Commission 166-2-22281).

G-12 L'affaire *Beines* (dossier de la Commission 166-2-21914) portait sur le congédiement, pour des infractions au Code sur les conflits d'intérêts, d'un directeur régional de l'immigration. Ce dernier avait entretenu des relations personnelles répréhensibles avec des personnes reconnues coupables d'infractions à la *Loi sur l'immigration* et il avait utilisé son poste afin d'obtenir, pour ses amis, un traitement de faveur en matière d'immigration. Lorsque l'employeur l'a confronté aux accusations portées contre lui, il n'a pas été franc et il a refusé de reconnaître le caractère répréhensible de sa conduite. L'arbitre a jugé que le congédiement était justifié

qu'il se présenterait à l'audience le lendemain. Il a donc refusé la demande d'ajournement.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-9 Au cours de l'année, de nombreux griefs concernant des sanctions disciplinaires imposées à la suite de faits survenus pendant la grève déclenchée à l'automne de 1991 ont abouti devant la Commission. Dans *Jorissen* (dossiers de la Commission 166-2-22330 et 22331), l'employeur a imposé une sanction pécuniaire équivalant à une journée de traitement aux fonctionnaires, qui s'étaient présentés au travail en retard. Il estimait que ceux-ci avaient délibérément tardé à franchir la ligne de piquetage dressée devant le lieu de travail. Les fonctionnaires n'avaient pas suivi le conseil de l'employeur de prendre un autre chemin en vue d'éviter la ligne de piquetage, alléguant que cela aurait mis leur sécurité en danger. L'arbitre a accepté leur témoignage selon lequel ils avaient quitté leur domicile plus tôt que d'habitude parce qu'ils s'attendaient à avoir de la difficulté à traverser la ligne de piquetage. Jugant que leur crainte pour leur sécurité était raisonnable dans les circonstances, il a fait droit à leurs griefs.

G-10 Un grand nombre des affaires liées à la grève qui ont été renvoyées à l'arbitrage au cours de l'année portaient sur des mesures disciplinaires imposées à des fonctionnaires désignés. Dans une d'entre elles, les employés en cause ont reconnu que, en leur qualité de fonctionnaires désignés, ils étaient obligés de se présenter au travail, mais qu'ils avaient néanmoins refusé de franchir la ligne de piquetage. Ils ont maintenu, toutefois, que la sanction pécuniaire reçue, l'équivalent d'une journée de traitement, était excessive étant donné que leur absence pendant une journée n'avait causé aucun préjudice à l'employeur. En rejetant la position des fonctionnaires, l'arbitre a fait les observations suivantes dans *Caldwell* (dossiers de la Commission 166-2-22915 à 22929 et 22937 à 22943):

Le principe selon lequel des fonctionnaires sont désignés parce qu'ils exercent des fonctions essentielles pour la sécurité du public, ce qui les empêche de participer à un arrêt de travail, doit être respecté pour que la population continue d'appuyer le régime de négociation collective dans le secteur public. J'estime que, sans un système visant à assurer les services essentiels pendant un arrêt de travail, la

G-8 Lorsque le fonctionnaire, dans *Stoodley* (dossier de la Commission 166-2-22204), ne s'est pas présenté à l'audience d'arbitrage, son représentant a demandé un ajournement jusqu'au lendemain, faisant valoir que son client était en congé et en mer. L'arbitre a jugé que, puisque le fonctionnaire connaissait la date de l'audience depuis plusieurs semaines, rien ne permettait de penser

G-7 Un employeur qui ne soulève pas la question du respect des délais pendant la procédure interne de règlement des griefs peut se voir interdire de le faire ultérieurement. Dans *Kettle* (dossier de la Commission 166-2-21941), l'employeur a soulevé cette question pour la première fois dans une lettre que son avocat a envoyée à la Commission huit jours avant l'audition du grief. L'arbitre a fait remarquer que la procédure interne applicable aux griefs se voulait le lieu où toutes les questions en litige entre le fonctionnaire et l'employeur devraient être discutées. Après avoir conclu que l'employeur avait renoncé à son droit de soulever la question du respect des délais, il a examiné le grief sur le fond.

G-6 Dans *Taylor* (dossier de la Commission 166-2-21961), la suspension de quatre jours que s'était vu imposer le fonctionnaire pour avoir pris un congé non autorisé avait été réduite de moitié au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Le fonctionnaire n'était pas satisfait du règlement de son grief, même après la réduction de sa suspension, et il a renvoyé l'affaire à l'arbitrage. Devant l'arbitre, l'employeur a soutenu que, à ses yeux, l'arbitrage portait sur une suspension de quatre jours et non de deux jours. L'arbitre n'a pas souscrit à cette thèse qui, a-t-il souligné, avait pour conséquence de pénaliser quiconque décidait d'exercer son droit de renvoyer son grief à l'arbitrage.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

aux fonctionnaires qui effectuaient du travail supplémentaire la possibilité d'opter pour un congé équivalent rémunéré, se trouvait à violer la convention collective. L'employeur a fait valoir que l'arbitre n'était pas habilité à instruire ce grief en vertu du paragraphe 92(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et que, au moment du dépôt de son grief, le fonctionnaire n'avait pas effectué les heures supplémentaires en question et n'avait donc pas subi de pertes en raison de cette politique. L'arbitre a conclu que le grief était prématuré et de nature prospective. Il l'a donc rejeté faute de compétence. *Young* (dossier de la Commission 166-2-22120).

G-3 L'arbitre a constaté que la fonctionnaire avait à plusieurs reprises demandé un congé discrétionnaire visant la période de son absence. Bien que l'employeur ne fût nullement obligé de le lui accorder, il était tenu de répondre à ses demandes, ce qu'il n'avait pas fait. L'arbitre a conclu qu'il avait été mis fin à l'emploi de la fonctionnaire à cause de son appui à l'équipe de négociation mohawk et non en raison de son absence du travail. Comme il s'était agi d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, il avait le pouvoir de trancher l'affaire. La conduite de la fonctionnaire, a-t-il jugé, constituait un conflit d'intérêts qui méritait une sanction disciplinaire de la part de l'employeur. Le congédiement, toutefois, avait été une peine trop sévère dans les circonstances et l'arbitre a ordonné à l'employeur de réintégrer la fonctionnaire, mais sans traitement rétroactif. L'employeur a présenté une demande à la Cour fédérale du Canada en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*, en vue de faire annuler la décision de la Commission. L'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour T-3033-92).

G-4 L'arbitre a conclu différemment dans *Snelling* (dossier de la Commission 166-2-22302). L'administrateur général a mis fin à l'emploi du fonctionnaire en déclarant, en vertu de l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qu'il était réputé avoir abandonné son poste. Cette décision faisait suite au refus, de la part du fonctionnaire, de retourner à son poste après une altercation avec son superviseur. L'arbitre a remarqué que le fonctionnaire, bien qu'il crût vraiment qu'il allait être en danger s'il retournait au travail, n'avait pas invoqué les dispositions pertinentes de la partie II du Code canadien du travail pour justifier son refus de travailler. En fait, la preuve a montré que ni le fonctionnaire ni la direction ne connaissaient même l'existence de ces droits. Bien que cela dérangeât l'arbitre, il a conclu que, à la lumière de la jurisprudence pertinente, il n'avait la compétence pour intervenir que s'il était convaincu que la décision de l'employeur constituait un congédiement disciplinaire déguisé. *Le procureur général du Canada et Michaud et autres* (dossier de la Cour A-31-87). Or la preuve n'avait pas permis d'étayer cette allégation. Par conséquent, l'arbitre a rejeté le grief faute de compétence.

G-5 L'employeur a publié une note de service demandant des volontaires pour faire des heures supplémentaires et précisant que, à cause des nécessités du service, ils seraient rémunérés en espèces plutôt que sous forme d'un congé équivalent payé. Le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué que l'employeur, en refusant

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 En vertu de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, un fonctionnaire ne peut renvoyer à l'arbitrage que deux genres de griefs: les griefs portant sur une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire et les griefs ayant trait à l'interprétation ou à l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Avant de renvoyer le second genre de grief, il doit obtenir l'appui de l'agent négociateur.

G-2 Dans *Horn* (dossier de la Commission 166-2-21068), il a été mis fin à l'emploi de la fonctionnaire après que l'administrateur général eut recouru aux dispositions de l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique concernant l'abandon de poste. La fonctionnaire, une activiste mohawk travaillant à Affaires indiennes et du Nord Canada, avait bénéficié d'un congé d'études payé de deux ans qui devait prendre fin le 4 septembre 1990. Comme elle s'est trouvée prise au milieu du soulèvement mohawk à Kanasatake, elle n'a toutefois pu se présenter au travail à cette date. Elle a soutenu avoir été prise derrière les barricades surveillées par les Forces armées canadiennes. Elle a concédé qu'elle avait agi à titre de conseillère auprès de l'équipe de négociation mohawk pendant les pourparlers avec les gouvernements fédéral et provincial. L'employeur a maintenu que, en vertu de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, un arbitre n'avait pas compétence pour instruire un grief concernant une cessation d'emploi consécutive à une déclaration d'abandon de poste. La fonctionnaire, cependant, a allégué que la déclaration d'abandon de poste était en fait un congédiement déguisé, et que l'arbitre était donc habilité à entendre l'affaire. De plus, elle a soutenu que son congédiement de la fonction publique n'était pas justifié.

aucun préjudice important, la demande de prolongation a été agréée.

F-9 L'effet de la Loi sur la rémunération du secteur public (LRSP) sur une décision arbitrale a été examiné dans une demande que l'*Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral* (dossier de la Commission 148-2-201) a présentée en vertu de l'article 21 de la LRTFP. Le 12 septembre 1991, la Commission a rendu une décision arbitrale à l'égard de tous les fonctionnaires classifiés comme chefs d'équipe dans le groupe Réparation des navires sur la côte est. La décision prévoyait notamment une augmentation des taux de rémunération et l'établissement d'un nouvel échelon. Le 3 octobre 1991, la LRSP est entrée en vigueur. Subséquemment, le 12 décembre 1991, un décret adopté en vertu de la LRSP a annulé les augmentations salariales qui avaient été accordées dans la décision arbitrale. La Commission a conclu que l'objet de la LRSP était de remplacer les mécanismes de rémunération normaux prévus par la LRTFP et qu'elle avait pour effet de modifier les taux de rémunération plutôt que de les ramener temporairement à leur niveau antérieur. Par conséquent, la Commission a jugé que la LRSP avait remplacé ou annulé les augmentations salariales prévues par la décision arbitrale et que l'employeur avait donc enfreint l'article 73 de la LRTFP en n'appliquant pas les dispositions salariales décidées par elle.

fonctionnaires désignés. À la lumière des dispositions formelles du paragraphe 78(3), la Commission a conclu que les dispositions générales de l'article 21 ne l'habilitaient pas à intervenir dans la procédure de désignation.

F-7 La portée de l'article 83 des Règlement et règles de procédure de la CRTFP en ce qui concerne la prolongation du délai prévu pour présenter un grief a été examinée dans *Bell et autres* (dossier de la Commission 149-2-122). Les parties avaient convenu de garder les griefs en suspens en attendant l'issue d'une affaire devant la Cour fédérale. Les parties s'étaient ensuite entendues sur la rémunération et elles avaient signé un protocole d'accord. Par la suite, les requérants avaient constaté que les conditions ne portaient pas sur une certaine période pour laquelle ils avaient demandé une rémunération. Ils ont tenté de faire valoir de nouveau leurs droits en déposant un autre grief et en demandant la prolongation du délai prescrit. Aucune preuve convaincante n'a été produite pour montrer que l'employeur avait eu tort de conclure que l'affaire avait été réglée entièrement et de façon définitive. L'insatisfaction d'une des parties à une date ultérieure ne suffit pas à défaire un règlement. Par conséquent, la demande a été rejetée.

F-8 La conduite de l'employeur peut être un facteur critique dans la détermination du bien-fondé d'une demande de prolongation du délai prescrit pour le dépôt d'un grief. Dans l'affaire *Siver* (dossier de la Commission 149-2-121), le requérant, un fonctionnaire exclu, avait été suspendu pour 20 jours à la suite d'une présumée faute de conduite. Lorsque le requérant a finalement présenté son grief, l'employeur a protesté en disant que le grief avait été déposé en dehors des délais. Selon la preuve, l'employeur avait refusé de fournir au requérant les détails des présumées fautes de conduite et il avait rendu difficile pour lui d'obtenir une copie du rapport produit à l'issue d'une enquête. Les circonstances du requérant étaient uniques en ce sens que, du fait qu'il occupait un poste de direction, il n'avait pas droit aux conseils d'un agent négociateur. Il savait qu'il avait néanmoins le droit de présenter un grief et l'employeur ne lui a accordé aucune assistance à cet égard. Comme l'employeur avait refusé de fournir au requérant les motifs de sa suspension, qu'il ne lui avait pas communiqué les faits en cause et qu'il n'avait rien fait pour l'aider, il aurait été injuste de lui donner raison en déclarant que le grief avait été présenté en dehors des délais. Le requérant avait agi avec diligence dans les circonstances et, comme l'employeur ne subirait

subséquentement été placé. Par conséquent, lorsqu'un changement de classification donne également lieu à un changement d'unité de négociation, l'"ancienne exclusion" n'est plus en vigueur.

F-5 Le résultat n'est pas le même lorsqu'un agent négociateur est remplacé par un autre. Dans l'affaire *L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Groupe Achat et Approvisionnement, catégorie Administration et Service extérieur)* (dossier de la Commission 144-2-296), l'Institut professionnel avait remplacé l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Le remplacement avait-il pour effet de rouvrir la procédure d'exclusion? La Commission a conclu qu'il n'y avait rien dans la Loi ni dans les Règlements et règles de procédure de la CRTFP qui permettrait de tirer une telle conclusion. Toute organisation syndicale qui cherche à remplacer un agent négociateur doit prendre l'unité de négociation telle qu'il la trouve en ce qui concerne les personnes déjà exclues conformément à la Loi.

F-6 La procédure prévue pour déterminer quels fonctionnaires au sein d'une unité de négociation exercent des fonctions qui, même partiellement, sont ou seront nécessaires pour la sécurité du public (que la Loi dénomme des "fonctionnaires désignés") a été examinée dans l'affaire *Woodland* (dossier de la Commission 148-2-203). En vertu des dispositions du paragraphe 78(3), l'employeur et l'agent négociateur de l'unité de négociation du groupe Inspection des produits primaires s'étaient entendus sur les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation qui allaient être désignés. M. Woodland, un superviseur, n'avait pas été désigné, bien que certains de ses subalternes l'eussent été. Alléguant que l'employeur, en ne le désignant pas, ne s'était pas acquitté des obligations que lui imposait l'article 78 de la Loi, il a présenté à la Commission une requête fondée sur l'article 21 lui demandant d'ordonner à l'employeur de respecter ses obligations en le désignant. La Commission a fait remarquer que, aux termes de l'article en question, les fonctionnaires étaient désignés sur accord des parties ou, à défaut d'une telle entente, sur décision prise par la Commission. L'employeur n'est pas obligé de faire désigner chaque fonctionnaire qui exerce des fonctions nécessaires pour la sécurité du public. Une fois qu'une entente a été conclue, cependant, et que la liste des fonctionnaires désignés a été fournie en application du paragraphe 78(2) sans que l'agent négociateur ne s'y oppose, la liste en question est répétée, aux termes du paragraphe 78(3) constituant la liste des fonctionnaires qui, par accord des parties, sont des

fonctionnaires refuseraient simplement de témoigner si leur gagne-pain était en jeu.

Il incombe à la Commission d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, notamment de faire en sorte que les témoins ne soient pas l'objet des mesures décrites plus haut. [...] Les personnes citées comme témoins doivent être protégées. Elles ont le devoir et le droit de témoigner et la Commission a le devoir de faire en sorte qu'on n'exerce sur elles aucune influence ni menace. [...]

Le droit de protéger un témoin est le *qui pro quo* du droit de demander à la Commission de citer un témoin. L'article 92 protège tous les fonctionnaires [...] Non seulement la Commission commettrait une erreur, mais elle manquerait à son devoir d'appliquer la Loi si elle n'assumait pas la compétence à l'égard d'une question aussi importante qu'une allégation de menaces et la cessation subséquente de l'emploi d'un fonctionnaire à qui l'on reprocherait son témoignage honnête et véridique à une audience d'arbitrage.

F-3 La Commission a par ailleurs été saisie d'un certain nombre d'affaires concernant la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Elle a examiné l'effet d'un changement de circonstances sur le statut de telles personnes dans deux décisions distinctes.

F-4 Dans *L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 174-2-617), un fonctionnaire qui occupait un poste d'AS-3 avait été exclu avec le consentement de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur de l'unité de négociation du groupe Services administratifs. Ce poste a par la suite été reclassifié comme CS-2 dans l'unité de négociation du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs, dont l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est l'agent négociateur. La Commission a conclu que le nouvel agent négociateur n'était pas lié par l'entente d'exclusion antérieure. Le fait qu'un agent négociateur a convenu d'exclure un fonctionnaire à partir des fonctions qu'il exerçait en tant que membre d'une unité de négociation ne lie pas l'agent négociateur d'une autre unité de négociation dans laquelle le fonctionnaire a

DECISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DECISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFERENDS

F-1 Au cours de la période à l'étude, la Commission a été appelée à se pencher sur ses obligations envers les témoins qui sont citées devant elle. Dans l'affaire *Marken et Carson* (dossier de la Commission 161-2-605), elle a réaffirmé que la protection de ces témoins faisait partie de son obligation d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. A l'audition d'un renvoi à l'arbitrage (voir les dossiers 166-2-21002 et 21003), le plaignant avait témoigné sur assignation à l'appui d'un autre fonctionnaire. Par la suite, l'employeur a réprimandé le plaignant, il lui a retiré sa nomination interimaire et son pouvoir de signature et il a déclaré son poste excédentaire. La direction a refusé de lui accorder l'évaluation satisfaisante dont il avait besoin pour que l'on prenne sa candidature en considération pour un autre poste dans la fonction publique, et il a donc été forcé d'accepter une indemnité forfaitaire. Dans la plainte qu'il a déposée en vertu de l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP), il alléguait que la direction n'avait pas observé les interdictions prévues à l'alinéa 8(2)a) de la Loi et qu'elle avait manifestement exercé des représailles à son endroit. La Commission a fait droit à la plainte, mais elle a sursis à sa décision afin de permettre aux parties d'en arriver à une entente.

F-2 La Commission a fait les observations suivantes:

Le fait de permettre à une partie d'intimider un témoin éventuel en menaçant de lui faire perdre son emploi ou en utilisant tout autre moyen, voire en allant jusqu'à mettre fin à l'emploi du témoin qui fait une déposition allant à l'encontre de l'opinion ou d'une action d'un gestionnaire en particulier, dépouillerait la procédure d'arbitrage de tout son sens et la transformerait en objet de risée. Les

régérées par les parties. Un rapport d'examinateur a été produit dans les six derniers cas.

AUTRES SERVICES

E-5 Tel que nous l'avons signalé l'an dernier, il y a eu une hausse sensible du nombre des griefs et des plaintes dans lesquels les Services de médiation sont intervenus. Comme le montre le tableau 11, cette tendance s'est maintenue cette année. Afin de sensibiliser les parties et de les renseigner sur la médiation des griefs, les Services de médiation ont organisé une conférence en octobre 1992. La réponse a été telle qu'on a tenu six autres ateliers en mars 1993. De plus, un programme de médiation des griefs a été établi de concert avec Transports Canada et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio.

E-6 Les Services de médiation ont également participé à la mise sur pied de programmes visant à aider divers ministères et agents négociateurs à établir des relations de travail plus harmonieuses. Un agent de médiation a par ailleurs aidé la Commission de la fonction publique et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à rendre leurs consultations patronales-syndicales plus efficaces.

E-7 Un agent de médiation a aidé les parties à régler un conflit inter-syndical ayant trait à une demande d'accréditation.

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 En raison de l'adoption de la Loi sur la rémunération du secteur public (projet de Loi C-29), en octobre 1991, et de la Loi sur la compression des dépenses publiques (projet de Loi C-113), en février 1992, les seules négociations ayant eu lieu au cours de l'année qui ont nécessité l'assistance d'un tiers mettaient en cause le Personnel des fonds non publics.

E-2 Le tableau 11 montre que 10 demandes visant à faire nommer un conciliateur ont été présentées. Aucune nomination n'a été effectuée à l'égard de deux demandes, mettant en cause le Conseil du Trésor. Les huit autres affaires concernaient le Personnel des fonds non publics. Un conciliateur a été nommé dans chaque cas, deux d'entre eux faisaient partie du personnel de la Commission. Un règlement a pu être conclu dans sept cas: quatre avec l'assistance du conciliateur et trois à la suite d'une conciliation entre les parties. Un différend n'a pu être réglé. Aucune affaire n'a été reportée.

E-3 Il n'y a eu aucune demande de nomination d'un médiateur ou d'établissement d'un bureau de conciliation pendant l'année.

EXAMENS

E-4 Lorsqu'un employeur demande que des personnes occupant un poste de direction ou de confiance soient exclues d'une unité de négociation et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation est autorisé à procéder à l'examen des fonctions de ces personnes et à faire un rapport sur celles-ci à la Commission. À ce titre, il tente d'abord de voir s'il est possible d'amener les parties à s'entendre et, dans le cas contraire, il procède à l'examen. La Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport de même que sur les observations des parties. Cette année, les agents de médiation sont intervenus dans 53 affaires, dont 47 ont été

Ottawa, faisant partie de la catégorie Exploitation, ainsi qu'au nom des employés membres de la catégorie Soutien administratif, à la BFC Gagetown, et de ceux faisant partie de la catégorie Exploitation, à la BFC Goose Bay.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES
DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les différends relatifs à leurs "intérêts". Le mode de règlement choisi vaut pour cette ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négocier soit donné pour la prochaine ronde. À la fin de l'année à l'étude, 87 unités de négociation regroupant environ 25 600 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a eu à examiner neuf demandes d'arbitrage, dont deux reportées de l'exercice précédent (tableau 10). Une des demandes reportées avait été présentée par l'*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists* au nom du personnel des ondes; l'affaire avait été classée par suite de la révocation du certificat qui avait été délivré à la requérante.

D-3 Les huit autres demandes instruites au cours de l'année ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui, en tant qu'employeur distinct, n'était pas assujéti à la Loi sur la rémunération du secteur public et la Loi sur la compression des dépenses publiques. Quatre décisions ont été rendues pendant l'année; elles concernaient les demandes présentées au nom des employés faisant partie de la catégorie Soutien administratif à la BFC Trenton et par les fonctionnaires membres des catégories Soutien administratif, Exploitation et Technique au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa.

D-4 Les audiences ont été annulées et il a été mis fin aux procédures à la suite des règlements conclus entre les parties au nom des employés du Centre médical de la Défense nationale, à

C-8 Pendant l'année et avant l'introduction de la nouvelle politique sur les endroits où pourront se tenir les audiences, les arbitres avaient instruit les affaires de la Commission dans les localités suivantes. Les localités figurant en caractères gras sont celles où la Commission continuera de tenir des audiences.

Alberta: **Calgary**; Drumheller; **Edmonton**; Grand Centre; Grande Prairie; Lacombe; **Medicine Hat**

Colombie-Britannique: **Chilliwack**; **Vancouver**; **Victoria**; Williams Lake

Ile-du-Prince-Edouard: **Charlottetown**

Manitoba: Brandon; Kamloops; Revelstoke; **Winnipeg**

Nouveau-Brunswick: **Bathurst**; **Moncton**

Nouvelle-Ecosse: Amherst; **Halifax**; **Sydney**

Ontario: Brampton; Brandford; Cornwall; Guelph; **Hamilton**; **Kingston**; Kitchener; **London**; **Ottawa**; Parry Sound; Pembroke; Peterborough; Prescott; **Sault-Ste-Marie**; Sudbury; Toronto; **Windsor**

Québec: Chicoutimi; Drummondville; Mirabel; **Montréal**; **Québec**; Rimouski; Saint-Jean-sur-Richelieu

Saskatchewan: Prince Albert; **Regina**

Terre-Neuve: Deer Lake; **St. John's**

Yukon: **Whitehorse**

Au cours de l'année à l'étude, 673 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 92(1)b) : il s'agit de griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés n'ayant pas d'agent négociateur, notamment les personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Au total, 1 018 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-5 En outre, 8 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 de la Loi, qui prévoit le règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Pendant l'année, 1 699 griefs ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage, ce qui représente une hausse d'environ 93 % par rapport à l'année précédente et le nombre le deuxième plus élevé reçu au cours des 11 dernières années. L'augmentation de cette année est principalement attribuable aux 750 griefs que l'Alliance de la Fonction publique du Canada a renvoyés à l'arbitrage à la suite des sanctions pécuniaires imposées par le Conseil du Trésor après la grève majeure de l'automne 1991. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés, reçus et réglés de 1988 à 1993.

C-7 Au cours de la seconde moitié de l'exercice, la Commission a distribué à toutes les parties des lignes directrices concernant les demandes de report des audiences devant avoir lieu devant les commissaires ou les arbitres, ainsi qu'une nouvelle politique visant à limiter les endrois où se tiennent les audiences. En adoptant ces nouvelles procédures, la Commission a voulu, premièrement, réduire au minimum les frais de déplacement et mieux utiliser le temps des commissaires, et, deuxièmement, traiter de façon plus uniforme les demandes de remise à plus tard de la date des audiences. À la fin de l'année, ces procédures étaient en place depuis environ quatre mois et il restait à en suivre l'application et à les évaluer.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Les griefs de ce type ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des secteurs de compétence, on appelle cette procédure "arbitrage" tout court. La Loi parle cependant d'arbitrage des conflits relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits survenus pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 reconnaît aux fonctionnaires le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure en question est précisée dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement si ceux-ci correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des totaux cumulatifs des griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage depuis avril 1967. L'article 92 prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'autorisation de son agent négociateur.

B-30 La Commission a rendu une décision sur 13 des 62 plaintes; 19 ont été réglées ou retirées avec ou sans l'assistance des Services de médiation de la Commission peu de temps avant l'audience ou pendant celle-ci. À la fin de l'année, sur les 30 affaires encore à régler, 11 avaient été instruites et devaient faire l'objet d'une décision. D'autres plaintes devaient être entendues au début de l'année ou étaient en suspens, à la demande des parties, en attendant de voir si la question pourrait être réglée par la médiation. Dans certains cas, les procédures avaient simplement été suspendues en attendant que la Commission rende une décision concernant d'autres plaintes. Dans une affaire, les parties attendaient un arrêt de la Cour suprême du Canada sur l'utilisation de matériel d'enregistrement électronique pendant les audiences.

B-31 Pendant l'année, la Commission a rendu des décisions à l'égard notamment des plaintes suivantes: discrimination ou intimidation de la part de l'employeur à l'égard d'un fonctionnaire ayant exercé ses droits légitimes; intervention de l'employeur dans les activités syndicales d'un fonctionnaire; harcèlement, collusion et suspension mettant en cause un syndicat; non-application d'une décision arbitrale et de décisions concernant l'arbitrage de griefs; défaut de répondre à des griefs. Elle a en outre eu à trancher la plainte d'un agent négociateur qui a soutenu que l'employeur ne l'avait pas consulté à propos de la mise en oeuvre d'un programme pilote de travail à la maison appelé "télétravail".

B-32 La Commission a également reçu un grand nombre de plaintes au sujet d'activités syndicales internes. Dans une plainte collective, 55 syndiqués ont allégué qu'un élément de leur syndicat s'était livré à des pratiques déloyales de travail. La Commission a dû rejeter cette plainte faute de compétence, car elle portait exclusivement sur les affaires internes d'un agent négociateur.

B-29 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire toute plainte alléguant l'existence d'une "pratique déloyale de travail", telle qu'on l'entend aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être déposée si l'employeur n'a pas mis à effet une décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Au cours de l'année, la Commission a été saisie de 62 plaintes, dont 24 reportées de l'année précédente.

DE LA LOI PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23

B-28 Sur les 24 demandes, quatre ont été classées avant d'être inscrites au rôle à la suite d'une entente conclue entre les parties, et six ont soit été retirées ou réglées au début de l'audience. Une audience a été tenue à l'égard de 13 autres demandes, dont sept ont été rejetées et six agréées. La dernière demande, qui portait sur la prolongation du délai prévu pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage, était inscrite au rôle pour le début du prochain exercice.

B-27 La Commission a examiné 24 demandes de prolongation de délai, dont huit qui avaient été reportées de l'année précédente. Quinze d'entre elles portaient sur la prolongation du délai prescrit pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure de règlement des griefs. Les neuf autres concernaient le renvoi de griefs à l'arbitrage.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-26 Les deux autres demandes de révision étaient en instance à la fin de l'année. Dans l'une d'elles, le requérant demandait à la Commission de réexaminer la décision par laquelle elle avait rejeté une plainte portant que l'Alliance de la Fonction publique du Canada n'avait pas assuré une juste représentation du fonctionnaire à l'égard d'un grief concernant une question disciplinaire. Dans l'autre affaire, un fonctionnaire demandait à la Commission de réviser sa décision rejetant la plainte qu'il avait présentée selon laquelle le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, les parties responsables de la désignation à titre de fonctionnaires, n'avaient pas considéré sa désignation à titre de personne dont les fonctions étaient nécessaires pour la sécurité du public.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-22 En vertu de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. Cinq demandes de ce genre ont été examinées au cours de l'année, dont une qui avait été reçue à la fin de l'année précédente.

B-23 Dans la demande reportée, le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) avait demandé à la Commission de réexaminer la décision dans laquelle elle avait ordonné la tenue d'un scrutin de représentation à la suite de la demande d'accréditation qu'avait présentée l'Association canadienne des métiers et techniciens en vue de devenir l'agent négociateur des fonctionnaires faisant partie du groupe Réparation des navires. La Commission a tenu une audience et rejeté la demande au début de l'année. Elle a jugé que, à la lumière des antécédents du litige, un scrutin de représentation était le meilleur moyen de connaître les désirs des fonctionnaires.

B-24 Une demande a été présentée à la suite de la mise en application d'un nouveau plan de classification par le Conseil national de recherches du Canada pour les employés faisant partie de la catégorie Soutien administratif. L'Association des employés du conseil de recherches a demandé à la Commission de réexaminer les décisions rendues et les certificats délivrés en 1968 et 1969, et de déclarer qu'une seule unité de négociation — visée par un certificat unique — regroupait tous les employés membres de la catégorie Soutien administratif. La Commission a agréé la demande sans audience.

B-25 Dans une autre demande, le *Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic)* a demandé à la Commission de modifier la décision par laquelle elle avait accredité le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) à titre d'agent négociateur des fonctionnaires membres du groupe Réparation des navires faisant partie de la catégorie Exploitation sur la côte est. Le requérant cherchait à se substituer à la section locale 1250 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) en tant que section locale affiliée au Conseil. L'affaire a été entendue, mais la Commission n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année.

l'un de ses syndiqués, et de le menacer de lui imposer des sanctions allant jusqu'à la suspension du syndicat. Dans l'autre affaire, le requérant alléguait que l'employeur n'avait pas appliqué dans le délai de 90 jours prescrit la disposition salariale d'une décision arbitrale modifiée par le Conseil privé.

B-18 Dans trois des sept demandes reçues pendant l'année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée à l'exclusion de personnes désignées par le Conseil du Trésor comme occupant un poste de direction ou de confiance. Ces trois demandes ont été réglées ou retirées avant qu'une audience n'ait eu lieu.

B-19 Dans une demande, un fonctionnaire a allégué que le Conseil du Trésor n'avait pas respecté son obligation légale de le désigner à titre de personne exerçant des fonctions nécessaires pour la sécurité du public. La Commission a rejeté la demande sans tenir d'audience, en se fondant sur les exposés écrits des parties.

B-20 Dans une autre demande, un syndiqué a maintenu que son syndicat l'avait mal représenté au cours de la procédure de règlement des griefs. Cette demande a été retirée peu de temps avant la date de l'audience. Dans une autre demande encore, un fonctionnaire a allégué que l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait manqué à son devoir de juste représentation. L'Alliance avait refusé de souscrire à la thèse que le renvoi du fonctionnaire en cours de stage avait été un congédiement déguisé, et avait refusé de renvoyer son grief à l'arbitrage. La Commission a rejeté l'affaire après avoir conclu que le requérant n'avait pas prouvé que le défendeur avait été de mauvaise foi.

B-21 La demande restante a été présentée au cours de l'année par l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard d'une décision du Conseil du Trésor visant à rendre obligatoire le virement automatique des chèques de paye des nouveaux fonctionnaires. La Commission avait entendu l'affaire en partie à la fin de l'année et devait en poursuivre l'instruction au début de la prochaine année.

FONCTIONNAIRES DÉSIGNÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-14 Les "fonctionnaires désignés" sont des fonctionnaires exerçant des fonctions considérées comme nécessaires pour la sécurité du public et à qui la Loi, de ce fait, interdit de participer à une grève. La Loi dispose que, même si l'agent négociateur a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, il ne peut être établi de bureau de conciliation — et par conséquent aucune grève légale ne peut avoir lieu — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les fonctionnaires de l'unité de négociation qui seront désignés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de certains fonctionnaires, c'est la Commission qui tranche.

B-15 Au cours du dernier mois de l'année à l'étude, la Commission a reçu quatre listes en vue de la désignation de fonctionnaires faisant partie de quatre unités de négociation: le groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs et le groupe Psychologie, représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, ainsi que le groupe Dessin et Illustration et le groupe Photographie, représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ces listes ont été déposées après que ces groupes eurent cessé d'être assujettis à la Loi sur la rémunération du secteur public et peu de temps après la prolongation de cette dernière par la Loi sur la compression des dépenses publiques. Ces affaires étaient toutes en instance à la fin de l'année.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-16 L'article 21 de la Loi, intitulé "Pouvoirs et fonctions de la Commission", confère à cette dernière des "Pouvoirs résiduels". La Commission se fonde sur cet article pour examiner les allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises.

B-17 Trois affaires de ce genre ont été reportées de l'année précédente. Une d'entre elles, qui portait sur une objection à la désignation d'une personne comme occupant un poste de direction ou de confiance, a été retirée avant la tenue d'une audience. La Commission a entendu et rejeté les deux autres demandes. Dans l'une d'elles, on accusait une section locale d'un syndicat d'intimider

ont retiré leurs propositions ou objections avant ou pendant l'examen, après la publication du rapport de l'examinateur ou avant la date de l'audience. À la fin de l'année, le Conseil du Trésor et les agents négociateurs concernés cherchaient à régler les 12 affaires dans lesquelles un examinateur avait été nommé, ainsi que d'autres affaires n'ayant pas nécessité un examen afin de mettre le système au point avant l'entrée en vigueur des modifications législatives.

CHOIX DU MODE DE RÉGLEMENT DES DIFFÉREND

B-10 En vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, au moment de l'accréditation, les agents négociateurs choisissent l'un ou l'autre de deux modes de règlement des différends : le renvoi à l'arbitrage exécutoire ou le renvoi à un bureau de conciliation assorti du droit de grève. Avant de pouvoir signifier un avis de négocier à l'employeur, l'agent négociateur doit informer la Commission du mode qui s'appliquera à l'unité de négociation. La Commission enregistre ensuite son choix, qui fait alors partie de l'accréditation et qui demeure en vigueur pour les négociations qui suivent. L'agent négociateur peut modifier son choix avant le début d'une nouvelle ronde de négociations.

B-11 Afin d'être plus facilement en mesure d'opter pour l'un ou l'autre mode de règlement des différends, l'agent négociateur peut demander à la Commission, en vertu du paragraphe 37(2) de la Loi, d'obtenir de l'employeur une liste des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des fonctionnaires désignés aux termes de l'article 78 de la Loi. Cette liste n'est pas contestable. Aucune demande du genre n'a été reçue au cours de l'année écoulée.

B-12 La Commission a reçu deux demandes de modification du mode de règlement des différends. La première a été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des fonctionnaires membres du groupe Bibliothèqueéconomie, et l'autre, par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à l'égard des fonctionnaires faisant partie du groupe Vérification. Dans les deux cas, les agents négociateurs sont passés de la conciliation à l'arbitrage.

B-13 À la fin de l'année, 73 unités de négociation avaient opté pour la conciliation (tableau 6) et 87 (tableau 7) pour l'arbitrage.

négociation Services administratifs. L'affaire était toujours en instance à la fin de l'année.

DESIGNATION DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

B-7 L'article 2 de la Loi dit qu'une personne "occupant un poste de direction ou de confiance" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres fonctionnaires. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une ou de la totalité des personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question en se fondant sur les observations des parties et sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur nommé par elle. Les tableaux 3 et 4 donnent des détails sur les fonctionnaires du Conseil du Trésor qui sont exclus à titre de titulaires d'un poste de direction ou de confiance. Le tableau 5 renferme des données analogues dans le cas des personnes exclues qui relèvent des employeurs distincts.

B-8 En général, les listes de mise à jour tiennent compte des remplacements et des changements apportés à l'organisation même ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 771 de ces listes à l'égard de quelque 65 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présentée 15 autres portant sur sept unités de négociation. Les agents négociateurs s'opposent aux propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes; toutefois, certaines objections portent sur des changements dans les titulaires des postes, spécialement ceux qui représentent l'employeur dans la procédure de règlement des griefs. La Commission tranche habituellement sans examen les objections relatives aux personnes jouant un rôle dans la procédure applicable aux griefs. Un grand nombre de ces affaires devaient être entendues au cours de l'année, mais la plupart ont été retirées avant la date de l'audience.

B-9 La Commission a chargé un examinateur dans 41 affaires afin d'étudier les fonctions et responsabilités de quelque 73 personnes. Après que les examinateurs eurent présenté leurs rapports visant à déterminer le statut de quelque 31 personnes, des audiences ont été nécessaires et la Commission a rendu une décision dans cinq cas. Dans la plupart des autres cas, les parties

B-6 En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer à quelle unité de négociation appartient un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires. L'instruction d'une demande reportée de l'année précédente a nécessité 11 jours d'audience supplémentaires, pour un total de 19 jours. Dans cette demande, l'Alliance de la Fonction publique du Canada demandait à la Commission de déclarer que les fonctionnaires membres du groupe Commis aux écritures et aux règlements exerçant les fonctions de vérificateurs internes de la Base devraient faire partie de l'unité de

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-5 Les deux autres demandes, déposées par des membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, alléguaient que l'agent négociateur s'était livré à des activités interdites en utilisant les fonds des syndicats pour attaquer et appuyer des partis politiques. Les deux demandes étaient en instance à la fin de l'année.

B-4 La Commission a reçu trois demandes de révocation de l'accréditation en vertu de l'article 43 de la Loi. Dans une affaire, le Conseil du Trésor a demandé que soit révoquée l'accréditation de l'*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists* (ACTRA) à titre d'agent négociateur du personnel des ondes non recruté à l'étranger, notamment les annonceurs, les annonceurs-opérateurs et les reporters employés par le Réseau des Forces canadiennes en Europe, ministère de la Défense nationale. L'employeur a soutenu que, puisqu'elle ne comptait plus d'employés, l'unité avait cessé d'exister. L'agent négociateur accrédité n'a pris aucune position et la Commission a révoqué l'accréditation.

RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

de l'année. laquelle elles seraient toutes regroupées était prévue pour le début demandes étaient en instance à la fin de l'année et une audience à accréditée à titre d'agent négociateur des économistes. Ces cinq employés de l'Office national de l'énergie, a demandé à être extérieur. Une nouvelle organisation syndicale, l'Association des professionnelles ainsi que de la catégorie Administration et Service fonctionnaires faisant partie de la catégorie Scientifique et

**AFFAIRES RESSORTISSANT À LA
COMMISSION, AUTRES QUE LES
AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS
ET DES DIFFÉRENDS**

**DEMANDES D'ACCREDITATION À TITRE
D'AGENT NÉGOCIATEUR**

B-1 La Commission a examiné sept demandes d'accréditation au cours de l'année écoulée, dont deux qui avaient été reportées de l'année précédente. Dans ces deux dernières, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Dans le cas d'une des demandes, présentée par l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT), les fonctionnaires membres du groupe Réparation des navires sur la côte est ont décidé qu'ils voulaient continuer d'être représentés par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est). La demande a donc été rejetée.

B-2 L'autre demande reportée avait été présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et visait à remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des membres du groupe Achat et Approvisionnement employés par le Conseil du Trésor. À l'issue d'un scrutin de représentation, la Commission a délivré un certificat au requérant.

B-3 Trois agents négociateurs ont présenté cinq demandes d'accréditation en vue de représenter les fonctionnaires de l'Office national de l'énergie lorsqu'il est devenu un employeur distinct. Trois des demandes ont été déposées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des fonctionnaires faisant partie de la catégorie Soutien administratif, de la catégorie Administration et Service extérieur et de la catégorie Technique. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a demandé l'accréditation d'une unité composée de certains groupes de

fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 1 873 (voir le tableau 5).

A-8 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 75 unités représentant quelque 163 512 employés, tandis que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada négocie au nom de 38 unités représentant quelque 27 143 employés. Les 49 autres unités sont représentées par 24 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficient pas de la négociation collective, mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouvernement en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle répond de ses activités de façon distincte.)

A-5 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance, la désignation des employés qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque des parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-6 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-7 Au 31 mars 1992, quelque 211 985 employés répartis dans 162 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective (voir le tableau 2). Le Secréariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 80 unités de négociation de l'administration centrale, les 82 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 2 685 employés syndiqués, et le Personnel des



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 La Commission a connu une augmentation considérable de sa charge de travail. Cette augmentation était principalement attribuable au grand nombre d'affaires que l'Alliance de la Fonction publique du Canada a renvoyées à l'arbitrage. Ces affaires découlaient des peines pécuniaires imposées par le Conseil du Trésor à la suite de la grève massive de 1991.

A-2 Vers la fin de l'année, la Commission a adressé aux parties des lignes directrices visant à assurer une plus grande uniformité dans le traitement des demandes d'ajournement d'audiences. Elle a de plus, instauré une politique limitant le nombre d'endroits où ont lieu les audiences afin de réduire les frais de déplacement et d'assurer une meilleure utilisation du temps des commissaires.

A-3 Dans le domaine de la médiation, la Commission a continué d'aider les parties à résoudre les litiges sans recourir aux audiences officielles. Entre autres initiatives, elle a mis sur pied un programme de médiation des griefs de concert avec Transports Canada et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un

APPENDICE (TABLEAUX) 51

K	AFFAIRES FONDÉES SUR LA	
	PARTIE II DU CODE CANADIEN	
	DU TRAVAIL	49
	Renvois fondés sur l'article 129	49
	Affaires fondées sur l'article 133	49

E	CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS	21
	Examens	21
	Autres services	22
F	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	23
G	IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS	29
	Questions de statut et de compétence	29
	Questions de preuve et de procédure	31
	Mesures disciplinaires	32
	Interprétation et application des conventions	35
	Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi	38
H	DÉCISIONS ARBITRALES	41
I	MANDAT DES BUREAUX DE CONCILIATION	43
J	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	45

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A INTRODUCTION 1

Résumé des activités de l'année 1
 Organisation et fonctions de la Commission 1

B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS 5

Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur 5

Révocation de l'accréditation 6

Détermination de l'affiliation aux unités de négociation 6

Désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance 7

Choix du mode de règlement des différends 8

Fonctionnaires désignés en vertu de l'article 78 de la Loi 9

Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi 9

Demandes de révision des décisions de la Commission 11

Demandes de prolongation de délai 12

Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi 12

C AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS 15

D AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS 19

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1993

Président: Ian Deans *Vice-président:* L.M. Tenace

Présidents suppléants: P. Chodos, Y. Tarte, M. Korngold Wexler

Membres à plein temps: T.W. Brown, A.S. Burke, M.-M. Galipeau, J. Galipeau, T.O. Lowden, J.B. Turner

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., N. Cliché, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, J.T. Jolliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r., L.D. Russell, C. Turnel, J.M.P. Weiler

Représentant les intérêts de l'employeur: M.G. Clark, W.T. Crompt, M. Devlin, D.R. Drake, H. Fothergill, D.J. Fowler, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, J.W. Potter, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaut

Représentant les intérêts des employés: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, F. Kieswetter, R.C. Lévesque, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick
Directrice, Planification générale et Secrétaire: C. Greer
Directeur des services de médiation: N. Bernstein
Directeur des systèmes et des services généraux: L. Labrecque

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

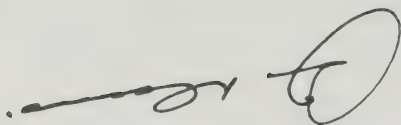
L'honorable Marcel Massé
Président du Conseil privé de la Reine pour le
Canada, ministre des affaires intergouvernementales
et ministre responsable du renouvellement de la
fonction publique
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à
l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction
publique, le Vingt-sixième rapport annuel de la Commission des
relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la
période du 1^{er} avril 1992 au 31 mars 1993 et qui doit être déposé
devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute
considération.

Le président,



Ian Deans

PRESIDENT



Ian Deans

VICE-PRESIDENT



L.M. Tenace

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



Y. Tarte

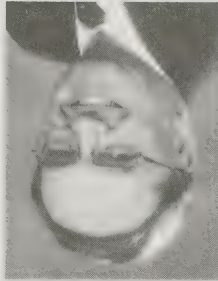


M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T.W. Brown



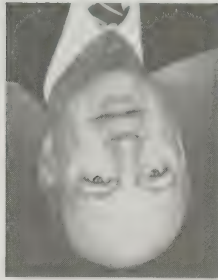
A.S. Burke



M.-M. Galipeau



J. Galipeault



T.O. Lowden



J.B. Turner

ISBN 0-662-55479-5

N° de cat. SR1-1993

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1993

1992-1993

VINGT-SIXIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1992-1993

VINGT-SIXIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CAI
CS 25
- A 55

Government
Publications

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



TWENTY-SEVENTH ANNUAL REPORT

1993-94

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-SEVENTH
ANNUAL
REPORT**



CHAIRPERSON



Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

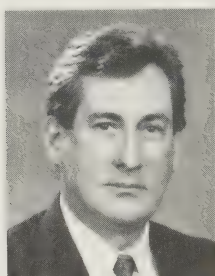


L.M. Tenace

DEPUTY CHAIRMEN



P. Chodos



Y. Tarte



M. Korngold Wexler

BOARD MEMBERS



T.W. Brown



A.S. Burke



M.-M. Galipeau



R. Labelle



R. Simpson



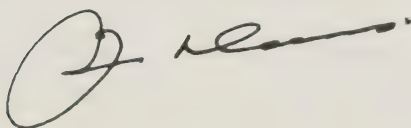
J.B. Turner

The Honourable Marcel Massé, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council
for Canada, Minister of Intergovernmental
Affairs and Minister Responsible for Public
Service Renewal
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Seventh Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1993 to 31 March 1994, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ian Deans', with a large, stylized initial 'I'.

Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

as of 31 March 1994

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: L.M. Tenace

Deputy Chairmen: P. Chodos, Y. Tarte, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, A.S. Burke, M.-M. Galipeau, R. Labelle, R. Simpson, J.B. Turner

Part-Time Members: M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C., P.A. Duncan, D. Gauthier, T. Jolliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C., L.D. Russell

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: R.A. Cousineau, W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, H. Fothergill, D.J. Fowler, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, G.V. Orser, P.E. Pageau, J.W. Potter, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, F. Kieswetter, R.C. Lévesque, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Director, Corporate Planning and Secretary:</i>	C. Greer
<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
<i>Director, Corporate Services and Systems:</i>	L. Labrecque

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION ..	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Revocation of Certification	7
Determination of Membership in Bargaining Unit	7
Designation of Positions as Managerial or Confidential	8
Choice of Dispute Resolution Process	8
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	9
Proceedings under Section 21 of the Act	10
Requests for Review of Board Decisions	10
Applications for Extension of Time	12
Complaints under Section 23 of the Act	12
C ADJUDICATION PROCEEDINGS	15
D ARBITRATION PROCEEDINGS	19
E CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	21
Examinations	21

	Other	22
	Factfinding	22
F	BOARD DECISIONS OF INTEREST	23
G	ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	29
	Questions of Status and Jurisdiction	29
	Questions of Procedure and Evidence	31
	Disciplinary Action	33
	Interpretation and Application of Collective Agreements	35
H	TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS	39
I	ARBITRAL AWARDS	43
J	COURT DECISIONS OF INTEREST	45
K	PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	49
	Proceedings under Section 129	49
	Proceedings under Section 133	50
	APPENDIX (TABLES)	51



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Public Service Staff Relations Act was amended by the Public Service Reform Act, which was proclaimed in force 1 June 1993.

A-2 While the mandate of the Board remains essentially unchanged, several areas of the Board's operations have been substantially altered. For example, the types of grievance that may be referred to adjudication (see Adjudication Proceedings, p. 15) have been considerably extended, as have the matters that may be dealt with in an arbitral award (see Arbitral Awards, p. 43). The managerial or confidential exclusion provisions have been redefined; exclusions are now based on the duties of a position rather than those of the individual employee. Designations necessary in the interests of the safety or security of the public are now also based on the duties of a position rather than those of an individual employee. In addition, section 23, which requires the Board to inquire into complaints of unfair labour practices, has been broadened to include the duty of fair representation.

A-3 The adjudication workload was comparable to that of the previous fiscal year, during which the Board had received the second highest number of references in 11 years.

A-4 The Board experienced a significant increase in the number of applications for certification as a bargaining agent. This was mainly due to the establishment of the National Energy Board, the Canada Communications Group, and the National Capital Commission as separate employers.

A-5 The grievance mediation project previously reported, involving Transport Canada and the Canadian Association of Professional Radio Operators, is now fully operational. As a result,

the parties settled a substantial majority of grievances filed and far fewer Association grievances were referred to adjudication than in the past. Mediation services conducted a series of workshops on grievance mediation in Ottawa for employer and bargaining agent representatives. As a result of requests from the parties, similar workshops on dispute resolution will be held in regional centres across Canada, commencing early in the next fiscal year. These regional workshops are being conducted jointly with the National Joint Council.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-6 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in the private sector jurisdictions. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-7 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the designation of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of

employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-8 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-9 At 31 March 1994, some 218,263 employees in 159 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat represents the government as the employer for 78 units in the central administration, while there are 14 separate employers for the remaining 81 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research Council, with about 2,996 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 1,814 (see Table 5).

A-10 The Public Service Alliance of Canada (PSAC) is the bargaining agent for 73 units, representing some 162,444 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent for 39 units, representing some 32,092 employees. The remaining 47 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, several thousand public servants who are not subject to collective bargaining are entitled to remedial procedures before the Board.

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 The Board processed 17 applications for certification during the year under review, including one case carried over from the previous year. In this case, three bargaining agents filed five applications for certification to represent the employees of the National Energy Board (NEB) on its becoming a separate employer. Three of the applications were filed by the Public Service Alliance of Canada (PSAC) to represent employees in the administrative support category, the administrative and foreign service category and the technical category. The Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) requested the certification of a unit comprising certain groups of employees in the scientific and professional and administrative and foreign service categories. A newly formed employee organization, the Association of National Energy Board Employees (ANEBE), requested certification on behalf of the economists.

B-2 The employer requested the Board to determine that a single bargaining unit, comprising all employees of the NEB affected by the applications for certification, would be appropriate. The Board found that there were two appropriate bargaining units: one consisting of professionals and a second consisting of all other employees. The Board directed that a representation vote be held with respect to each of these bargaining units. The Board further directed that PIPSC would be shown on the ballot for the professional bargaining unit and that PSAC would be shown on the ballot for the non-professional bargaining unit. The Board decided that ANEBE, since it had applied only for the 17 formerly classified ES employees, would not be shown on the ballot. At year end, the representation votes were held in abeyance pending the

outcome of the employer's application under section 34 of the Public Service Staff Relations Act with respect to the appropriate placement of some 50 employees in the respective bargaining units.

B-3 In another case, four bargaining agents filed nine applications for certification to represent the employees of the Canada Communication Group on its establishment as a separate employer. The Professional Institute of the Public Service of Canada applied for certification for all employees formerly classified in the computer systems and purchasing and supply groups, but withdrew its applications prior to the hearing. The Public Service Alliance of Canada applied for certification for all employees formerly classified in the administrative and foreign service category, the technical category, the administrative support category and the operational category. The Council of Graphic Arts Unions applied for certification for all employees formerly in the printing operations (non-supervisory) group. The Association of Public Service Financial Administrators (APSFA) applied for certification for all employees formerly classified in the financial administration group. In response to these applications, the employer proposed one unit for collective bargaining which would encompass all its employees. The Board determined two units were appropriate for collective bargaining, one comprising all employees performing printing production and related operations and the other comprising all other employees. The employer has applied for judicial review of the Board's decision. A representation vote was pending at year end.

B-4 The Economists', Sociologists' and Statisticians' Association filed an application for certification seeking to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for employees in the social science support group employed by the Treasury Board. Following the result of a representation vote, a certificate was issued to the applicant.

B-5 The National Capital Commission (NCC) became a separate employer late in the year under review. The PIPSC applied for certification to represent NCC employees in the professional bargaining unit and the PSAC applied to represent all the other employees of the NCC. The employer proposed that a single bargaining unit covering all of the employees of the NCC was appropriate for collective bargaining. These two applications were being processed at year end. A hearing where they would be consolidated was scheduled for early in the next year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-6 Two applications for revocation of certification under section 43 of the Act were carried into the year. These applications, filed by members of the Public Service Alliance of Canada, alleged that the bargaining agent had engaged in prohibited activities by using members' funds to attack and support political parties. At year end, a hearing was scheduled to deal with both applications, but was postponed at the request of the parties.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-7 Under section 34 of the Act, the employer or an employee organization may ask the Board to determine whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. Four such applications were processed by the Board during the year; one of these was withdrawn prior to a hearing.

B-8 In an application carried over from the previous year, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that employees in the clerical or regulatory group who were performing the duties of base internal auditors should be in the administrative services bargaining unit. The parties agreed to limit the hearing to five employees but requested that the Board member remain seized of the application for the remainder of the employees and hold a hearing in their regard if the applicant deemed this necessary. The Board determined that the five base internal auditors should be included in the administrative services bargaining unit.

B-9 The two remaining applications were in process at year end. In one, following a certification decision by the Board with respect to employees of the National Energy Board, the employer requested the Public Service Staff Relations Board to determine the appropriate bargaining unit for some 50 employees. In the other, the PSAC requested the Board to determine that an employee whose substantive position was in the clerical and regulatory group should continue to be in that group for the four months during which he was acting in a purchasing and supply group position. The PSAC further requested the Board to order the PIPSC to

transfer to it union dues the employer had remitted to the PIPSC on behalf of this employee during the acting period.

DESIGNATION OF POSITIONS AS MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL

B-10 Amendments to the Public Service Staff Relations Act changed the criteria by which employees are excluded from bargaining units effective 1 June 1993. Henceforth, positions, rather than employees, are to be excluded. Sections 2, 5.1, 5.2, and 5.3 of the Act define the criteria for the designation of positions. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which positions are to be designated as managerial or confidential. The employer may subsequently identify any other positions it deems to be of this nature. If the bargaining agent objects to the positions identified, the Board will make the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who occupy managerial or confidential positions; Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-11 If the bargaining agent believes there has been a change in the duties and responsibilities of a position designated as managerial or confidential, it may file an objection to the designation with the Board. After hearing representations from both parties, the Board will confirm or terminate the identification.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-12 Under the Public Service Staff Relations Act, a bargaining agent may choose one of two processes of dispute resolution: referral to binding arbitration or referral to a conciliation board with subsequent option to strike. Before a notice to bargain may be given, a bargaining agent must specify which of these two processes is to apply to the bargaining unit. That process is then recorded by the Board as part of the certification process and remains in effect for the ensuing negotiations. It may be altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations.

B-13 During the year, the Board received two requests for alteration of the dispute resolution process. One was filed by the Public Service Alliance of Canada for employees in the library science group and the other was filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada for employees in the auditing group. In both cases the bargaining agents changed from the conciliation board route to the arbitration route.

B-14 At year end, 73 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 87 (named in Table 7) had specified arbitration.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-15 The amendments to the Act have established a process for designating positions rather than employees. "Designated positions" are those whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public; the incumbents are therefore prohibited under the Act from participating in a strike. Where the bargaining agent has opted for the conciliation board process, the Act provides that no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed upon which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel which will be appointed in the same manner as a conciliation board. The designation review panel will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering the recommendations of the panel, the parties continue to disagree, the Board shall make the determination.

B-16 During the last month of the previous year, and prior to the amendments to the Act, the Board received four statements for the designation of employees in four bargaining units: the computer systems administration group and the psychology group, represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the drafting and illustration group and the photography group, represented by the Public Service Alliance of Canada. These statements were filed after these groups had ceased to be governed by the Public Sector Compensation Act and shortly before the extension to the Compensation Act by the Government Expenditures Restraint Act. The parties agreed that the files should

be closed without prejudice to any future position the parties might take with respect to designations under the new legislation.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-17 Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides the Board with "residual powers." This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose on the parties obligations that are basic to the purposes of the Act but for whose breach there is no specific remedial procedure.

B-18 One such case carried into the year concerned an application filed by the Public Service Alliance of Canada in respect of a Treasury Board decision to make mandatory the direct deposit of pay cheques of new employees. The Board dismissed this application for want of jurisdiction.

B-19 One of the two applications received during the year dealt with an objection to an employer's identification, under section 2 of the Act, of certain positions as being of a managerial or confidential nature. The employer's proposals were withdrawn before a hearing. The other case was heard by the Board. It dealt with an employee's complaint against the suspension of his membership by the Public Service Alliance of Canada. This application was dismissed for want of jurisdiction.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-20 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. Six such requests were processed during the year, including three carried over from the previous year.

B-21 One application carried over was filed by the Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic) (SRMMU(A)) and sought to amend an earlier Board decision certifying the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East as the bargaining agent for employees of the ship repair group in the operational category on the east coast. The applicant was seeking to be substituted for Local 1250 of the International Association of

Machinists and Aerospace Workers (IAM) as a constituent employee organization within the Council. The Board found the SRMMUA(A) to be a duly constituted employee organization representing the majority of the employees who were formerly members of Local 1250 of the IAM. Accordingly, the application was granted.

B-22 Of the two other requests carried over, one asked the Board to review its earlier dismissal of a complaint that the Public Service Alliance of Canada had not provided fair representation during an employee grievance on a question of discipline. In the other request, an employee sought a review of Board dismissal of a complaint that the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada had failed to consider the applicant's duties as necessary for the safety or security of the public. In both cases the Board found that the basis for the application was an alleged error in law. As the remedy for such errors lies in another forum, both applications were dismissed.

B-23 Of the three applications received during the year, two concerned the Board's decision with respect to certification on behalf of employees of the National Energy Board (see Applications for Certification As a Bargaining Agent p. 5). In that decision, the Board had found two units to be appropriate for collective bargaining: a unit comprising professional employees and a unit comprising all other employees. The Board directed that a representation vote be held with the Professional Institute of the Public Service of Canada shown on the ballot for the professional bargaining unit and the Public Service Alliance of Canada shown on the ballot for the non-professional unit. The Association of National Energy Board Employees now asked to be placed on the ballot for the representation of the professional bargaining unit. The Board found that this application was in essence an expression of disagreement with the Board's certification decision, a situation that section 27 was not intended to accommodate.

B-24 In the other application, the Professional Institute of the Public Service of Canada asked the Board to vary its description of the professional bargaining unit so that it would be expressed in terms of the functions performed by employees in that unit rather than in terms of their former classification. It also requested that the one employee classified in the financial administration group be included in the professional unit. The Board granted the request of the applicant in part. It agreed to describe the professional

bargaining unit in terms of the duties of the relevant occupational groups as defined in the Canada Gazette on 20 March 1967, but did not agree to the request with respect to the employee classified in the financial administration group.

B-25 In the other application filed during the year, an employee requested that the Board review its decision to terminate the proceedings and close the files with respect to grievances filed on his behalf. One of these grievances contested his discharge. The employee's representative had withdrawn the grievances following a settlement reached by the parties. Alleging that there had been no real settlement and that the grievances had never been heard before an adjudicator, the applicant requested that a new hearing date be set. The Board determined that, given the specific circumstances of the case, it was appropriate to grant the application.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-26 The Board processed 12 applications for extensions of time, including one carried over from the previous year. Of these applications, six requested extension of the prescribed time to present a grievance at a level in the grievance procedure and six requested extension of the time prescribed for the referral of grievances to adjudication.

B-27 Four of the applications were terminated before the hearing date following an agreement between the parties; one was withdrawn prior to a hearing being scheduled; and one was granted without the need for a hearing. The application carried over was settled during the course of the hearing, while the five remaining applications were carried into the next year.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-28 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices," as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or into failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the PSSRA, this section was broadened to include the duty of fair

representation. The Board is also empowered to order remedial action. The Board had before it during the year a total of 54 complaints, including 31 carried over from the previous year.

B-29 Of these complaints, 16 were determined by the Board and 11 were either settled or withdrawn, with or without the assistance of the Board's mediation services, shortly before or during the course of the hearing. At the end of the year, of the remaining outstanding cases, nine had been heard and were awaiting decisions. Other complaints were either scheduled to be heard early in the next year or were being held in abeyance either at the request of the parties to allow for the possibility of settlement through mediation or pending the issuance of Federal Court decisions.

B-30 Decisions issued this year concerned: allegations of employer discrimination against or intimidation of an employee for exercising rights under the Act; interference with an employee's involvement in union activities; and failure to implement an arbitral award and adjudication decisions.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." The latter term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1989 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 1,169 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, prior to 1 June 1993 an employee could refer only

grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act, proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. There were 537 such grievances referred to adjudication.

C-5 There were also 19 grievances processed under section 99 of the Act, including five carried over from the previous year. This section provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 During the year, a total of 1,720 grievances was referred to the Board for adjudication. This represents a slight increase over the previous year, making it the second highest number received in the last 11 years. The heavy caseload this year was mainly due to grievances arising from the privatization of airports in Vancouver, Edmonton and Montreal. Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1989 to 1994.

C-7 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are limited to those listed below:

Alberta: Calgary; Edmonton; Medicine Hat

British Columbia: Vancouver; Victoria;

Manitoba: Winnipeg

New Brunswick: Bathurst; Moncton

Newfoundland: St. John's

Nova Scotia: Halifax; Sydney

Ontario:	Hamilton; Kingston; London; Ottawa; Sault-Ste-Marie; Sudbury; Toronto; Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Montreal; Quebec;
Saskatchewan:	Regina
Yukon:	Whitehorse

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 87 bargaining units, covering approximately 26,220 employees.

D-2 During the year under review, the Board processed two requests for arbitration (see Table 10). The requests were filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds in the administrative support and operational categories at CFB Bagotville. The Staff of the Non-Public Funds, as a separate employer, was not covered by the Compensation Restraint Act. At year end, an arbitration board had been appointed and a hearing was scheduled for early in the new year.

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 The provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2 extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in the collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service. During the year under review, only two situations required third-party assistance. One involved the Staff of the Non-Public Funds and the other involved a bargaining unit of university teachers who were in the process of negotiating their first collective agreement with the Treasury Board, following the group's acquisition of a bargaining certificate.

E-2 Table 11 shows that there were four requests for the appointment of a conciliator during the year but no requests for the appointment of a mediator or for the establishment of a conciliation board.

EXAMINATIONS

E-3 When an employer requests a managerial or confidential exclusion to which the bargaining agent objects, a mediation officer is authorized to inquire into the employee's duties and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties but in the absence of such agreement an examination is conducted. The Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. Mediation officers were involved this year in four cases, three of which were settled by agreement of the parties. An examiner's report was issued in the remaining case.

OTHER

E-4 The mediation of grievances and complaints continued to increase. The mediation program involving Transport Canada and the Canadian Association of Professional Radio Operators accounted for approximately 40% of the grievances dealt with by Board mediation officers during the year.

E-5 Mediation Services continue to work with the parties to collective bargaining in developing programs to assist in improving relations between them. The grievance mediation workshops reported on last year continued in this fiscal year in response to client interest and demand. Five sessions were held in November and December 1993.

FACTFINDING

E-6 Recent amendments to the Public Service Staff Relations Act provide for the appointment of a factfinder to inquire into and report on a collective bargaining dispute. The Canadian Military Colleges Faculty Association, representing a bargaining unit of university teachers in Canadian military colleges, requested the appointment of such a factfinder to inquire into its dispute with the Treasury Board. After being appointed and meeting with the parties, Dr. William Marcotte issued his report in March 1994.

BOARD DECISIONS OF INTEREST

F-1 The bargaining agent objected to the employer's decision to implement mandatory direct deposit of pay for employees; it claimed that this constituted a violation of the pay provisions of the Master Agreement between the parties: *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 148-2-206). The bargaining agent applied to the Board under section 21 of the Public Service Staff Relations Act, alleging a violation of section 59 of the Act and seeking an order directing the employer to cease and desist from mandatory direct deposit of pay for the employees in question. Section 59 states, among other things, that a collective agreement is binding on the employer and the relevant bargaining agent. Section 21 specifies that the Board "shall administer this Act and exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed on it by, or as may be incidental to the attainment of the objects of, this Act" including the making of orders requiring compliance therewith. The Board determined that it lacked the requisite jurisdiction to consider this application and dismissed it accordingly. It pointed out that the appropriate avenue of redress for an alleged violation of a collective agreement was the grievance and adjudication procedure under sections 91 and 92 or a reference under section 99 of the Act. On the other hand, if the bargaining agent was seeking to enforce a right outside the ambit of the relevant collective agreement, the Board did not have the authority to intervene in the absence of a specific provision of the Act conferring that right.

F-2 The applicant in *Ernest A. Forsen and Daryl Bean et al.* (Board file 148-2-209) relied on section 21 of the Act in an attempt to force his bargaining agent to fulfil an obligation that he alleged arose out of section 6 of the Act. Section 6 provides that "every employee may be a member of an employee organization and may participate in the lawful activities of the employee organization of which the employee is a member." The applicant maintained that his bargaining agent was in breach of section 6 for having suspended him from membership in the union for a five-year period

as a disciplinary sanction for his failure to support legal strike action as called for by the bargaining agent. The bargaining agent objected to the Board's jurisdiction to consider an application whose subject-matter related to internal union matters, in relation to which the Board had no authority to intervene. The Board found that the relevant jurisprudence emanating from both labour relations boards and the courts confirms that a provision such as section 6 was intended primarily to establish and protect the right of employees to join and participate in a union without fear of employer retaliation. As a statutory tribunal, the Board's authority to act is derived exclusively from federal legislation, in particular the Public Service Staff Relations Act. Concluding that Parliament had not intended to confer on it the sweeping authority over a bargaining agent alleged by the applicant, the Board dismissed the application for want of jurisdiction.

F-3 Under section 23 of the Public Service Staff Relations Act, the Board is required, among other things, to enquire into any complaint that the employer has failed to give effect to an adjudicator's decision with respect to a grievance. If it determines that such is the case, the Board may make an order directing the employer to give effect to the decision within such specified period of time as the Board considers appropriate. Section 99 of the Act provides that, where the employer and a bargaining agent have executed a collective agreement or are bound by an arbitral award, and either seeks to enforce an obligation alleged to arise out of that agreement or award and that cannot be the subject of an individual's grievance, that party may refer the matter to the Board for determination. The Board is required to proceed as though such a matter were a grievance and section 97 applies in relation to the hearing and determination. Section 97 specifies, among other things, that the Board may take such action as is contemplated by section 23 to give effect to the decision of an adjudicator.

F-4 In an earlier decision, the Board had upheld a bargaining agent's reference under section 99 of the Act alleging that the employer had failed to abide by its obligation under the collective agreement to deduct and remit certain union dues (Board file 169-2-529). The bargaining agent maintained that the employer had not fully complied with the Board's decision and order directing it to deduct and remit the union dues in question. Relying on section 97 of the Act, the bargaining agent sought to enforce the Board's decision as though it were a decision of an adjudicator by submitting a complaint under section 23 of the Act. The Board

concluded that it was without jurisdiction to entertain the complaint; a decision rendered on a reference under section 99 of the Act was clearly a decision of the Board and not of an adjudicator. Its subject-matter cannot be converted into a grievance merely because the procedural provisions applying to the hearing of references to adjudication also apply to the hearing of matters under section 99. Section 99 incorporates section 97 only insofar as it relates to the "hearing and determination" of a reference under section 99: *Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board* (Board file 161-2-704). An application by the bargaining agent to the Federal Court of Canada under the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was pending at year's end (Court file A-683-93).

F-5 The applicant in *Lebreux* (Board file 125-2-61) had referred to adjudication grievances arising out of the termination of his employment. Several days prior to the dates scheduled for the hearing, the applicant advised the Board that a settlement had been reached between the parties. In due course, the Vice-Chairperson issued a decision ordering that the proceedings in relation to the applicant's grievances be terminated and the files closed. Subsequently, the applicant requested the Board to rescind this decision, pursuant to section 27 of the Public Service Staff Relations Act, and to reschedule the grievances for hearing. He based his request on the fact that the settlement between the parties had been conditional, and, as the condition had not been fulfilled, there was no settlement. The employer submitted that there had been a properly concluded settlement but that the applicant had failed to live up to his obligations under it. Moreover, the hearing could not be rescheduled since the Board was now *functus officio*. The Vice-Chairperson granted the application to review his decision, considering the following factors to constitute a compelling reason to do so: his decision to close the files had been made on the Board's behalf; no adjudicator had heard the applicant's grievances; and the applicant was without employment and had no recourse to the Board. Accordingly, the Vice-Chairperson rescinded his decision and ordered that the applicant's grievances be referred to adjudication and a hearing date set. He indicated that the issue of whether or not there had been a binding settlement between the parties should be raised before the adjudicator. An application by the employer to the Federal Court of Canada under the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was pending at year's end (Court file A-81-94).

F-6 Section 33 of the Public Service Staff Relations Act states that, where an employee organization has applied for certification pursuant to section 28, "the Board shall determine the relevant group of employees that constitutes a unit appropriate for collective bargaining." In so doing, "the Board shall have regard to the plan of classification, including occupational groups or subgroups, established by the employer for positions in the Public Service and shall establish bargaining units coextensive with the classes, groups or subgroups established by the plan, unless any such bargaining unit would not permit satisfactory representation of the employees to be included in it." In *Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada et al. and Canada Communication Group* (Board files 142-28-302 to 310 and 161-28-702 to 705), the applicants were employee organizations seeking certification in relation to various employees of a newly created separate employer. Relying on its plan of classification and section 33 of the Act, the employer submitted that one bargaining unit comprising all its employees was appropriate for collective bargaining. The evidence established, however, that the employer's plan of classification was based on factors other than the duties and responsibilities of the employees. Having analyzed section 33 in the context of the other relevant provisions of the Act, the Board concluded that a plan of classification for the purposes of the Act cannot be based on such other factors. Accordingly, the Board found that the employer's plan of classification was not a plan of classification for the purposes of the Act, and that in any case a single bargaining unit would not allow for satisfactory representation of the employees. The Board determined that there were two units appropriate for collective bargaining and directed the Secretary of the Board to contact the relevant parties to make the necessary arrangements for a representation vote.

F-7 The Public Service Staff Relations Board is responsible for administering Part II of the Canada Labour Code as it applies to federal public servants. Danger is defined in section 122 as meaning "any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected." Pursuant to section 128, employees who have reasonable cause to believe that a condition in the workplace constitutes a danger to them may, subject to certain exceptions, refuse to work there. However, they must immediately notify the employer and a member of the safety and health committee of their refusal to work and the reason for it. The employer is then required to investigate the matter. Where the

employer does not agree that a dangerous condition exists, or if the employees are not satisfied with the employer's attempts to remedy the matter, they may continue their refusal to work. However, pursuant to section 129, both the employer and the employees are obliged to report the matter to a safety officer, who must forthwith conduct an investigation. If the safety officer concludes that no danger exists, the employees must return to work but can require that the safety officer's decision be referred to the Board. By virtue of section 130 of the Code, the Board is required "without delay and in a summary way (to) inquire into the circumstances of the decision and the reasons therefor" and may either confirm the decision or give any direction it considers appropriate and that a safety officer could have given.

F-8 The applicants in *Webber et al.* (Board file 165-2-92) claimed that their health was adversely affected when they reported to the workplace after some walls and woodwork had been painted and new carpets laid over a weekend. The employees said that they were experiencing headaches, breathing difficulties and irritation of the eyes, nose and throat as a result of fumes emanating from the painting and the carpet installation. Accordingly, the employees withdrew their services and invoked Part II of the Code. The safety officer performed several tests establishing that any exposure to airborne concentrations of chemical agents was within the threshold limit values set out in the Regulations pursuant to the Code. The safety officer therefore concluded that the conditions posed no danger to health and that the refusal to work should not be upheld; however, at the request of the applicants, he referred his decision to the Board. In reviewing his decision, the Board stated that the fact that the air quality in the workplace met the standards set out in the Regulations was not necessarily determinative of the matter at issue; however, in the absence of further evidence, the Board was unable to conclude that the applicants' symptoms suggested an immediate threat to their health or safety, particularly in light of the various air quality tests performed. Accordingly, the Board confirmed the decision of the safety officer.

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 Prior to 1 June 1993, an employee could refer only the following matters to adjudication pursuant to section 92 of the Public Service Staff Relations Act: grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty, and grievances involving the interpretation or application of a provision of a collective agreement or an arbitral award in relation to the grievor. The support of the relevant bargaining agent is required for the latter type of grievance. Effective 1 June 1993, various provisions of the Public Service Reform Act were proclaimed in force; the result was that the scope of the first type of grievance was expanded for employees in the central administration to include demotion and all terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In addition, releases for incompetence or incapacity, declarations of abandonment and rejections on probation except for first appointments to the Public Service were removed from the purview of the Public Service Employment Act. It should be noted that the central administration of the Public Service comprises all employees who fall within Part I of Schedule I of the Public Service Staff Relations Act; that is, the majority of employees in the federal Public Service. In addition, subsection 91(1) of the Act provides that an employee may present a grievance only in relation to matters "in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament."

G-2 Where their jurisdiction is challenged by one of the parties, adjudicators must first determine whether or not the relevant grievance does fall within their statutory jurisdiction as set out in the Public Service Staff Relations Act. If an adjudicator concludes that it does not, then he or she will deny the grievance for want of jurisdiction. The adjudicator in *Chopra* (Board file 166-2-23406) was faced with just such a situation. The grievor claimed that the

employer had discriminated against him on the basis of his ethnic origin by not promoting him during his more than 20 years of employment in the federal Public Service, contrary to a provision of the collective agreement specifically prohibiting such discrimination. The evidence established that the grievor had resorted to the appeal process under the Public Service Employment Act but had ultimately been unsuccessful in securing promotion. In addition, he had filed two complaints with the Canadian Human Rights Commission, which, as he conceded, dealt with the same matters as raised in his grievance. The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to entertain this grievance on the ground that it violated subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act. According to the employer, the fact that the grievor had sought relief under the provisions of the Canadian Human Rights Act established that another administrative procedure for redress did exist to deal with his concerns.

G-3 The adjudicator found that subsection 91(1) was intended to prevent the duplication before two statutory tribunals of proceedings involving the same parties, the same evidence and the same issues. He rejected the grievor's argument that the ambit of this provision was limited to the operation of the Public Service Employment Act. He noted that the courts have avoided adjudicating allegations of discrimination where a comprehensive legislative scheme such as the Canadian Human Rights Act is available for addressing such issues. The adjudicator indicated that the underlying subject matter of the grievance concerned appointments and promotions, matters that, by virtue of paragraph 57(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act, cannot be included in a collective agreement as they are clearly covered by the Public Service Employment Act. The disputed provision of the collective agreement should not be interpreted as creating rights and remedies inconsistent with the other provisions of the collective agreement and its statutory framework. Since these matters concerned allegations of both personal and systemic discrimination, the adjudicator concluded that the Human Rights Commission was the appropriate forum in which to address them. He indicated, however, that his decision might well have been different if the substance of the grievance had related to matters within the ambit of the collective agreement, such as pay or leave. In the result, the adjudicator dismissed the grievance for want of jurisdiction. An application by the grievor to the Federal Court of Canada under the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision was pending at year's end (Court file T-813-94).

G-4 The grievor in *Johnson* (Board file 166-2-23618) submitted her resignation because she feared she might be subject to discipline for certain work-related incidents. Both her union representative and a representative of management advised her against this course of action. The grievor was suffering from stress at the time as a result of personal problems but had not advised the employer of this fact. To give her some time to reconsider, her supervisor waited two days before he accepted her resignation. The grievor alleged at the hearing before the adjudicator that in accepting her resignation and refusing to rescind it the employer had acted in bad faith, thereby converting her resignation into a disguised disciplinary discharge. The adjudicator found, on the evidence adduced before him, that the grievor had formed the requisite intent to resign; the fact that she was fearful of possible disciplinary action did not render her decision involuntary. The Public Service Employment Act establishes the legal framework within which a resignation is submitted and accepted. In the absence of evidence of disciplinary action, the jurisdiction conferred on an adjudicator by the Public Service Staff Relations Act does not extend to resignations. Furthermore, the grievor had not raised the issue of disguised disciplinary action until her grievance was referred to adjudication. The adjudicator pointed out that at adjudication the grievor cannot be permitted to present a grievance fundamentally different in nature from that dealt with during the grievance process. For all these reasons, the adjudicator dismissed the grievance for want of jurisdiction.

G-5 In *Moyes* (Board file 166-2-24629), the grievor was advised that his salary had been incorrectly revised and that, as a result, recovery action would be instituted and his rate of pay revised downward. Five months later, the grievor submitted a grievance against this downward revision. During the grievance procedure and at adjudication, the employer maintained that, since the grievance was untimely, the adjudicator lacked jurisdiction to entertain it. The adjudicator concluded that this was a continuing grievance involving a recurring breach of the collective agreement and as a result was timely.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-6 Generally, an employer cannot add an additional ground to justify discipline once this has been imposed; however, there are exceptions. In *Lalla* (Board file 166-2-23969), the employer

discharged the grievor over a conflict of interest. At adjudication, the employer was allowed to adduce evidence of an additional ground for discharge, because it was related to the original grounds and was not, nor could it reasonably have been, known to the employer at the time of the original decision to terminate the grievor. The adjudicator also noted that the grievor was not taken by surprise at adjudication, since the employer had communicated its intention to rely on the new ground almost one year before. The adjudicator upheld the discharge. An application by the grievor to the Federal Court of Canada under the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision was pending at year's end (Court file T-297-94).

G-7 In *Dell, Philipchuk and Sweeny* (Board files 166-2-25124 to 25126, 25189 to 25191), the grievors had been discharged for misconduct that was also the subject of criminal charges. Shortly after the conclusion of their hearing and before a decision was rendered, the grievors sought leave to re-open the hearing in order to adduce evidence to the effect that they had been acquitted of the criminal charges. Subsequently, the employer also requested that the hearing be re-opened to permit it to address the reasons for the acquittal. The adjudicator denied both requests on the ground that he must determine the grievances on the evidence adduced before him; any conclusion drawn by a decision-maker in another forum on a matter arising out of the same fact situation should, as a general rule, have no influence on his decision. This was particularly so when the other forum was a court dealing with charges under the *Criminal Code*, where the standard of proof beyond a reasonable doubt must be met; this was more stringent than the civil burden of proof on a balance of probabilities, to be applied by an adjudicator under the Public Service Staff Relations Act. The grievances, however, were allowed in part. An application by the grievors to the Federal Court of Canada under the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision was pending at year's end (Court file T-956-94).

G-8 The common law doctrine of estoppel and similar doctrines in Quebec civil law were the subject of discussion in *Lapierre* (Board file 166-2-22303). The grievor, employed as a nurse in a veterans' hospital in Quebec, was mistakenly called in to work overtime and was denied call-back pay under the collective agreement. The adjudicator noted that estoppel was not available to the grievor as it is foreign to Quebec civil law as decided by the

Federal Court of Appeal in *Ménard and Ouellette v. Canada*.^{*} The matter could, however, be approached with reference to the civil law concepts of unjust enrichment, "fin de non-recevoir" or as a mere contractual promise without consideration. In upholding the grievance, the adjudicator remarked that, given the Canada-wide application of collective agreements in the federal Public Service, it is important to ensure they receive uniform interpretation, having regard to the distinguishing features of the different provincial legal systems.

DISCIPLINARY ACTION

G-9 The grievor, who was employed as part of the kitchen staff at CFB Cornwallis, was discharged for trafficking in and possession of a small amount of narcotics: *Caterer* (Board file 166-2-23750). He was subsequently convicted of criminal charges arising out of this incident. The evidence established that CFB Cornwallis was used to train new recruits and cadets and that the Canadian Armed Forces had a very strict policy against the use of drugs. A female military police officer had been assigned to conduct an undercover operation relating to the theft of food at the Mess Hall. Apparently in an attempt to impress her, the grievor had bragged that he was a drug user. Following her repeated requests, the grievor met her off the premises and sold her three grams of hashish for \$60. As a result he was arrested and charged with dealing in narcotics. A small amount of drugs found in his possession led to an additional charge of possession. The adjudicator found that the grievor would not have sold drugs to the undercover officer if she had not initiated the transaction; he had obtained the drugs only in a misguided attempt at furthering his relationship with her. The behaviour of the officer constituted entrapment, which could be cited to mitigate the penalty imposed. Accordingly, the adjudicator substituted a long-term suspension for the discharge.

G-10 The grievor in *Bastie* (Board file 166-2-23228) received a ten-day suspension for allegedly providing a male client of the department with the surname, marital status and office telephone number of a young female employee. This employee complained to the employer after she received a phone call from the client. As a result, the employer initiated an investigation into the grievor's

^{*} (1993) 146 N.R. 92

involvement in the matter and, some five months later, imposed discipline upon him. Concluding that the employer's complete lack of due diligence in imposing discipline had misled the grievor and prejudiced his ability to make a full answer and defence, the adjudicator upheld the grievance.

G-11 The grievor in another case was a correctional officer discharged for entering into a personal relationship with the mother of an inmate of the penal institution where he was employed: *Francis* (Board file 166-2-24111). Noting that the onus of proof based on the balance of probabilities was on the employer, the adjudicator was satisfied that the employer had met this test. Although there was conflicting evidence regarding the personal relationship between the grievor and the inmate's mother, the adjudicator concluded that there was indeed a relationship that violated the employer's Code of Discipline and could have led to a breach of security. For all these reasons, the adjudicator dismissed the grievance.

G-12 The grievor in *Tosh* (Board file 166-2-23614), who was employed as an employment counsellor, received an eight-day suspension for engaging in a conflict of interest by preparing and processing forms relating to a matter in which she had a direct and personal interest. The evidence established that the grievor had had no intention of engaging in a conflict of interest and, indeed, failed to appreciate that she had done so. She had made no attempt to falsify any of the information on the forms or to mask her purpose, nor had she intended to benefit financially from her actions. The adjudicator concluded, however, that the grievor was guilty of bad judgment which had caused her to violate the Conflict of Interest and Post Employment Code as well as the departmental Code of Conduct. Nonetheless, being satisfied that her transgression did not amount to serious misconduct and that she would not repeat it, and in the absence of any allegation of a possibility of personal gain, the adjudicator substituted a written reprimand for the discipline originally imposed.

G-13 The grievor in *Tran* (Board file 166-2-23878) was discharged for engaging in a more serious form of conflict of interest. She was employed as an interpreter and clerk with the Refugee Settlement Unit of Employment and Immigration Canada. In that capacity, she had completed forms containing information that she knew to be false. As a result, two businesses had received funds to which they were not entitled. The grievor claimed that she

had merely provided support to the employment counsellor and had simply followed his instructions. The adjudicator considered her 12 years of experience with the Refugee Settlement Unit, as well as her obvious intelligence. He concluded that she had been well aware of the impropriety of her actions and that she had acted in collusion with the employment counsellor. In the adjudicator's opinion, the grievor's misconduct was serious enough to break the bond of trust that must exist between an employer and an employee; accordingly, he dismissed the grievance.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS

G-14 In *Lorenzen* (Board files 166-2-23963, 23400), the grievor and his male partner had had a long-standing relationship. The grievor was denied family related leave to care for his partner, who was ill, and was denied bereavement leave when his partner's father died. The employer reasoned that the grievor's partner did not meet the definition of "spouse" in the collective agreement, as both partners were of the same sex; the grievor was allowed to use annual leave credits in lieu of the leave requested. The adjudicator, however, found that the grievor's partner was indeed a "spouse" as that term was defined in the collective agreement and, in the alternative, that the grievor's partner was a "common law spouse" under that agreement. The adjudicator also found that the employer's denial of leave violated the provisions of the collective agreement that prohibit discrimination on the basis of sexual orientation. In addition, the adjudicator found that discrimination based on sexual orientation had been added as a prohibited ground of discrimination to the Canadian Human Rights Act by court intervention. Thus the employer, who was bound by its provisions, had also violated the Canadian Human Rights Act in denying leave to the grievor.

G-15 Must an employee expend sick leave credits for fatigue brought on by long hours of work at the behest of the employer? In *Clark* (Board file 166-2-23892), the employer had directed the grievor to work a double shift because of a staff shortage. The grievor acquiesced but advised the employer that he was seeking leave from his next regularly scheduled shift under the provision of the collective agreement dealing with "leave with pay for other reasons." He then failed to report for that shift, citing fatigue. The collective agreement provided for leave with pay for reasons other

than those specifically mentioned, such as bereavement leave or sick leave. The grievor reasoned that he should not be expected to expend sick leave credits for fatigue attributable not to his own actions but to those of the employer, who had directed him to work a double shift. The employer denied the leave requested but did allow sick leave. The adjudicator found that the decision not to report to work was solely the grievor's and that fatigue was encompassed in the concept of illness in the sick leave provision of the collective agreement. Thus, the provision dealing with pay for other reasons was not applicable to the facts of the case and the employer's denial of leave for other reasons was upheld.

G-16 In *Chicorelli* (Board file 166-2-23844), the grievor was required to take a training course as a condition of promotion. He had advised his supervisor that he intended to claim overtime for course assignments that he had to complete outside his normal hours of work. The employer's position was that there would be no such paid overtime. The adjudicator noted that, for the most part, the arbitral jurisprudence supported the conclusion that time spent by an employee in pursuit of training at the request of the employer constitutes work; depending on the terms of the collective agreement, such activity may entail overtime payment. The adjudicator found that as the grievor's attendance at the course was part of the employer's scheme of mandatory training, he was entitled to overtime compensation for course assignments performed outside his normal scheduled hours of work.

G-17 Is an employee entitled to receive both call-back pay and standby pay for the same period of time? In *Dorno* (Board file 166-2-24749), the grievor was assigned standby duties for a 24-hour period. The collective agreement provided for standby pay for each four-hour period of standby or a portion thereof, and for call-back pay at overtime rates. The grievor was called back to work for a portion of the first five four-hour periods. She was, however, called back for the sixth four-hour period in its entirety. Thus she received standby pay for the first five four-hour periods, but for the sixth period she was compensated at call-back rates. The employer refused to provide standby pay for the sixth four-hour period, reasoning that the grievor could not be granted such pay for a period of time in which she was working and receiving call-back pay. The grievor reasoned that, in accordance with the collective agreement, she was entitled to receive standby pay for the whole of the 24-hour period for which she was assigned standby duties, whether or not she was called back to work. The

adjudicator found that the grievor was not entitled to standby pay for the sixth four-hour period as she had not spent any "portion thereof," not even one minute, on standby. During that period, she was entitled to call-back pay only. There can be no pyramiding of pay benefits unless the collective agreement provides for it. An application by the grievor to the Federal Court of Canada under the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision was pending at year's end (Court file T-181-94).

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

H-1 Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, section 76 of the Public Service Staff Relations Act specifies that either the employer or the relevant bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of such a request, the Chairperson is required to establish a conciliation board pursuant to section 77 of the Act or, on joint request of the parties, to appoint a conciliation commissioner pursuant to section 77.1. Pursuant to section 84, the Chairperson is required to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be), a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported. There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or

* Subsection 57(2) reads as follows:

57(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral to the conciliation board or conciliation commissioner of any matter, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. In the latter case, that matter will not be included in the terms of reference.

H-2 As a result of the provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service, no conciliation boards were established and no conciliation commissioners were appointed by the Chairperson during the year under review.

H-3 The arbitration of interest disputes ceased to be a function of the Public Service Staff Relations Board on 1 June 1993, following the coming into force of the balance of the provisions of the Public Service Reform Act. The Board now administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 or an arbitration board is established under section 65 of the Public Service Staff Relations Act. Section 64 of the Act provides that, where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, either party may, by notice in writing to the Secretary of the Board, request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

H-4 Forthwith upon the appointment of an arbitrator or the establishment of an arbitration board, section 66 of the Act requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an

arbitral award. Subsection 69(2) provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require; pursuant to subsection 69(3), no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

H-5 The Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993 extended the terms and conditions of employment in the collective agreements for almost all employees in the federal Public Service. Thus no arbitrators were appointed and no arbitration boards were established during the year under review.

ARBITRAL AWARDS

I-1 In the event of an impasse in negotiations, two methods of dispute resolution are available under the relevant provisions of the Public Service Staff Relations Act: arbitration and conciliation with the option to strike. As a result of amendments to section 69, the scope of bargaining in the arbitration dispute resolution method has been expanded so that it now mirrors that of the conciliation route. Section 69 now reads as follows:

69. (1) repealed
- (2) Subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, in relation to an arbitral award.
- (3) No arbitral award shall deal with
- (a) the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in the Public Service;
 - (b) standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment,

* Subsection 57(2) reads as follows:

57(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

other than by way of disciplinary action, of employees; or

(c) any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. R.S., c. P-35, s. 70.

I-2 As a result of the provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, in the collective agreements of virtually all employees in the federal Public Service, only two requests for arbitration were received during the year. These involved employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, to whom the two statutes do not apply. These two requests were still in process at year end.

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 During the past year, the Federal Court was called upon to settle several contentious issues. Which collective agreement applies to an employee who has been seconded to the Senate from the federal Public Service? In the *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Senate of Canada*, the Court was asked to determine whether an employee of the Correctional Service of Canada who had been seconded to the Senate was governed by the terms of the collective agreement between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Senate.

J-2 The Federal Court of Appeal upheld the Board's initial finding that employment in the Public Service precluded employment by the Senate. The Board's decision determined that the "fundamental control" of the seconded employee remained with the Correctional Service of Canada. Recognizing the Board's expertise, the Court commented:

Given the special context, where the board had in effect to choose between two possible employers, both in the public sector, both of whose employees are represented by certified bargaining agents and both of whose labour relations generally are subject to the board's supervision, we do not think that the board's decision can, in any way, be qualified as unreasonable...

*Professional Institute of the Public Service of Canada v. Senate of Canada.**

J-3 The meaning of the expression "operational requirements permitting" was examined in *Canada (Attorney General) v.*

* (1994), 162 N.R. 158 at 160 (F.C.A.)

Degaris.^{*} An air traffic controller had grieved against his employer's refusal, for operational reasons, to grant him an unpaid leave of absence to take up an International Civil Aviation Association (ICAO) assignment. The relevant collective agreement provided for a leave of absence to take an ICAO assignment should operational requirements permit. The evidence at adjudication established, however, that Toronto International Airport had been understaffed for several years. The adjudicator concluded that chronic short-staffing could not be used as an excuse to refuse leave, where the employer had failed for years to provide sufficient staff to meet its contractual obligations. He therefore allowed the grievance. The employer applied to quash the decision. Relying on section 7 of the Public Service Staff Relations Act and sections 7 and 11 of the Financial Administration Act, the employer argued that the adjudicator had no jurisdiction to assess the adequacy of its staffing decisions. The Trial Judge pointed out, however, that nothing in any of the sections cited explicitly or implicitly denies the adjudicator jurisdiction to assess the adequacy of staffing for the purpose of interpreting collective agreements. Accordingly, the Federal Court of Canada, Trial Division held that the adjudicator's decision was not patently unreasonable and the employer's application failed.

J-4 The circumstances in which an employee is not entitled to injury-on-duty leave were considered in *Jones v. Treasury Board (Health and Welfare Canada)* (Court file T-1201). The applicant was employed as a nurse by Health and Welfare Canada. During his return from a work-related conference, his plane crashed and he was seriously injured. Because the applicant's injuries were work-related and involved third parties, the Government Employees Compensation Act, provided him with two mutually exclusive options for seeking compensation: to bring a civil action against the third parties or to claim compensation from the Workers' Compensation Board. The applicant elected to claim from the third parties. After his sick leave and vacation leave credits were exhausted, however, he requested injury-on-duty leave with pay pursuant to the collective agreement. The adjudicator upheld the employer's decision to refuse injury-on-duty leave with pay.

J-5 The Federal Court, Trial Division, considered whether the adjudicator had erred in finding that an election to claim

^{*} (1993), 69 F.T.R. 186 (F.C.T.D.)

compensation from third parties pursuant to subsection 9(1) of the Government Employees Compensation Act precluded entitlement to injury-on-duty leave with pay pursuant to the collective agreement. In dismissing the grievor's application, Denault J. commented:

The applicant's submission that injury-on-duty leave with pay contemplated by clause 17.12 is a different benefit from the compensation provided under the provincial WCB scheme and the GECA is correct only in part...they are substantially the same benefit insofar as they both represent income replacement or an income guarantee for federal employees injured in the course of their duties...

Usually there is nothing to prevent parties to a collective agreement from negotiating terms and conditions of employment which increase the benefits already provided by statute unless there is an express statutory prohibition. In my opinion, paragraph 57(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act constitutes such a prohibition...

Jones v. Treasury Board (Health and Welfare Canada) (Court file T-1201) at page 10.

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

K-1 Under the occupational safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code, two kinds of proceedings may come before the Board. Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

K-2 During the last week of the previous fiscal year, two such decisions had been referred to the Board by safety officers pursuant to subsection 129(5). Hearings were held early in the year under review. In one case, nine employees, some of whom were pregnant, had refused to work because of odours said to be emanating from carpet installation and painting in the workplace. In this case the Board confirmed the decision of the safety officer. The other case, where the alleged problem was the noise level in an electrical room, was settled by agreement of the parties.

K-3 One decision was referred to the Board during the year under review. In this case the employee had refused to work due to stress allegedly caused by his supervisor. The hearing into this case was postponed at the request of the employee and was still in process at year end.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

K-4 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under the Code. No such complaints were received by the Board during the year under review.

TABLES

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Dispute Resolution Process
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6	Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
7	Bargaining Units Specifying Arbitration Process
8	Adjudication References, 1 April 1989 — 31 March 1994
9	Adjudication References Brought Forward and Received 1 April 1989 — 31 March 1994
10	Arbitration Referrals
11	Conciliation, Mediation, Examinations, 1993-1994

Note: Statistical data relating to 1993-94 are as of 31 March 1994. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CACSW	Canadian Advisory Council on the Status of Women
CCG	Canada Communications Group
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
-----------------	------------------

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Auditing Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Patent Pharmacy Physical Science Psychology Purchasing and Supply Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Regulatory Communications Correctional - Supervisory - Non-Supervisory Data Processing	Public Service Alliance of Canada

Drafting and Illustration
Education
Educational Support
Engineering and Scientific Support
Firefighters
- Supervisory
- Non-Supervisory
General Labour and Trades
- Supervisory
- Non-Supervisory
General Services
- Supervisory
- Non-Supervisory
General Technical
Heating, Power
& Stationary Plant Operation
- Supervisory
- Non-Supervisory
Hospital Services
- Supervisory
- Non-Supervisory
Information Services
Library Science
Lightkeepers
- Supervisory
- Non-Supervisory
Office Equipment
Photography
Primary Products Inspection
Printing Operations
- Supervisory
Programme Administration
Secretarial, Stenographic and Typing
Ships Crews
- Supervisory
- Non-Supervisory
Technical Inspection
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group
Association

Radio Operation

Canadian Association of
Professional Radio Operators

Translation

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations - Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics Social Science Support	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
University Teaching	Canadian Military College Faculty Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services
 Library Science
 Research Officers and Research Council
 Officers
 Translation

Professional Institute of the Public
 Service of Canada

Administrative Services
 Administrative Support Category
 Computer Systems Administration
 Data Processing
 Operational Category
 - Supervisory
 - Non-Supervisory
 Purchasing and Supply
 Technical Category

Research Council Employees'
 Association

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
 Category
 Administrative Support Category
 - Non-Operators
 Operational Category
 Technical Category
 Scientific and Professional Category
 - Professional Engineers

Public Service Alliance of Canada

Professional Institute of the Public
 Service of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
 Category
 - Administrative Service
 - Financial Administration
 - Purchase and Supply
 Administrative Support Category
 - Clerical and Regulatory
 - Secretarial, Stenographic and Typing
 Operational Category
 - General Labour and Trades
 - General Services
 Scientific and Professional Category
 - Auditing
 - Library Science

Public Service Alliance of Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES
RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category

Public Service Alliance of Canada

- Administrative Services
- Computer Systems Administration
- Financial Services
- Information Services
- Programme Administration

and

all employees referred to as

Grants Program Officer

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory
- Data Processing
- Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of Canada

- CFB Bagotville

Operational Category

- CFB Bagotville

Technical Category

- CFB Calgary

Administrative Support Category

- CFB Gaagetown

Administrative Support Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Kingston

Operational Category

- CFB Montreal

Administrative Support Category

- CFB Ottawa

Administrative Support Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDHQ Ottawa

Technical Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDMC Ottawa

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Administrative Support Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

- CFB Toronto

Operational Category

- CFB Toronto

Administrative Support Category

- CFB Trenton

Administrative Support Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Shilo

Manitoba Food and Commercial
Workers, Local 832

Operational Category

- CFB Chatham

Operational Category

- CFB Cornwallis

Operational Category

- CFB Gagetown

Operational Category

- CFB Greenwood

Operational Category

- CFB Halifax

Operational Category

- CFB Shearwater

United Food and Commercial
Workers, Local 864

Operational Category

- CFB Borden

Operational Category

- CFB North Bay

Operational Category

- CFB Ottawa

Operational Category

- CFB Trenton

United Food and Commercial
Workers, Local 175

Operational Category

- CFB Calgary

Operational Category

- CFB Edmonton

United Food and Commercial
Workers, Local 401

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category - CFB Comox	
Operational Category - CFB Esquimalt	

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE
STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Administrative Support Category	
Scientific and Professional Category	
Social Science Support Category	

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	-----------------------------------

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
- Clerical and Regulatory	
- Communications	
- Office Equipment	
- Secretarial, Stenographic and Typing	

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF
FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Category	
Commerce Group	

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	-----------------------------------

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)

Business Surveys	Public Service Alliance of Canada
------------------	-----------------------------------

(CANADA COMMUNICATIONS GROUP AS EMPLOYER)

Certification of bargaining agent to represent bargaining units was still in process at year end.

(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)

Certification of bargaining agents to represent bargaining units was still in process at year end.

(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)

Certification of bargaining agents to represent bargaining units was still in process at year end.

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	*162,444	73	37A 36C
Professional Institute of the Public Service of Canada	32,092	39	15A 24C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	5,414	2	1C 1A
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,677	1	A
Association of Public Service Financial Administrators	2,443	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	2,266	1	C
Research Council Employees' Association	1,746	8	8A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,227	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,214	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,161	1	A
Professional Association of Foreign Service Officers	1,110	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	885	5	1A 4C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	859	1	C

* less CSE Employees

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Aircraft Operations Group Association	552	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 864	500	6	6A
United Food and Commercial Workers, Local 175	334	4	4A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	314	1	A
Canadian Military Colleges Faculty Association	224	1	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	222	2	2C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	149	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1518	143	3	3A
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	106	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	82	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	79	2	2A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
TOTAL	218,263	159	87A 72C

A - Arbitration

C - Conciliation Board

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	23,708	3,052	26,760	11.40
Administrative and Foreign Service	10	64,279	8,732	73,011	11.95
Technical	13	26,481	1,083	27,564	3.92
Administrative Support	5	62,419	3,379	65,798	5.13
Operational	21	34,328	324	34,652	0.93
TOTAL	79	211,215	16,570	227,785	7.27

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	18,870	2,763	21,633	12.77
	Admin. & Foreign Serv.	3	11,507	542	12,049	4.49
PSAC	Scientific & Prof.	2	1,718	131	1,849	7.08
	Admin. & Foreign Serv.	4	48,360	7,596	55,956	13.57
	Technical	7	16,080	384	16,464	2.33
	Admin. Support	5	62,419	3,379	65,798	5.13
	Operational	17	32,000	227	32,227	0.70
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,110	47	1,157	4.06
CATCA	Technical	1	2,266	153	2,419	6.32
IBEW Local 2228	Technical	1	2,677	90	2,767	3.25
CMSG	Technical	1	1,161	96	1,257	7.63
CGAU	Operational	1	149	3	152	1.97
FGDCA	Operational	1	106	0	106	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,214	57	1,271	4.48
FGDTLC (Esq.)	Operational	1	859	37	896	4.12
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,896	146	3,042	4.79
	Technical	1	2,518	133	2,651	5.02
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	859	74	933	7.93
CAPRO	Technical	1	1,227	160	1,387	11.53
AOGA	Technical	1	552	67	619	10.82
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,443	473	2,916	16.22
CMCFA	Scientific & Prof.	1	224	15	239	6.27
TOTAL		79	211,215	16,570	227,785	7.27

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent and Category
Separate Employers**

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	16	4	20	20.00
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	153	28	181	15.46
SGCT	Technical	1	314	11	325	3.38
CUPE	Admin. Support					
(Local 2656)		1	193	33	226	14.60
CUPE	Operational					
(Local 2656)		1	29	0	29	0.00
TOTAL		5	705	76	781	9.73

NATIONAL RESEARCH COUNCIL

PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,188	16	1,204	1.32
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	62	1	63	1.58
RCEA	Admin & Foreign Serv.	3	211	30	241	12.44
RCEA	Technical	1	863	1	864	0.11
RCEA	Admin. Support	3	546	48	594	8.08
RCEA	Operational	2	126	0	126	0.00
TOTAL		13	2,996	96	3,092	3.10

COMMUNICATION SECURITY

ESTABLISHMENT, DEPARTMENT
OF NATIONAL DEFENCE

PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1				
PSAC	Technical	1				
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1				(Data not available)
PSAC	Operational	1				
PIPSC	Scientific & Prof. (Professional Engineers)	1				
TOTAL		5				

OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL

PSAC	Scientific & Prof.	1	200	1	201	0.49
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	29	22	51	43.13
PSAC	Admin. Support	1	63	16	79	20.25
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	292	39	331	11.78

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	67	7	74	9.45
PSAC	Admin. Support	1	34	1	35	2.85
TOTAL		2	101	8	109	7.33

STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES

PSAC	Admin. Support					
	-CFB Bagotville	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Bagotville	1	21	0	21	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Borden	1	141	1	142	0.70
UFCW	Operational					
Local 401	-CFB Calgary	1	34	0	34	0.00
PSAC	Technical					
	-CFB Calgary	1	18	0	18	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Chatham	1	17	1	18	5.56
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Chilliwack	1	43	1	44	2.27
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Comox	1	42	0	42	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Cornwallis	1	74	0	74	0.00
UFCW	Operational					
Local 401	-CFB Edmonton	1	45	0	45	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Esquimalt	1	58	6	64	9.37
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Gagetown	1	11	1	12	8.33
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Gagetown	1	136	3	139	2.16
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Goose Bay	1	12	0	12	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Goose Bay	1	73	0	73	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Greenwood	1	89	1	90	1.11
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Halifax	1	151	9	160	5.63
PSAC	Operational					
	-CFB Kingston	1	70	0	70	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Montreal	1	37	0	37	0.00
UFCW	Operational					
Local 1400	-CFB Moose Jaw	1	20	3	23	13.04

Bargaining Agent	Category	Approximate		Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units			
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB North Bay	1	11	0	11	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Ottawa	1	28	0	28	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Ottawa	1	99	2	101	1.98
PSAC	Admin. Support					
	-NDHQ Ottawa	1	26	2	28	7.14
PSAC	Operational					
	-NDHQ Ottawa	1	5	0	5	0.00
PSAC	Technical					
	-NDHQ Ottawa	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational					
	-NDMC Ottawa	1	8	2	10	20.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Petawawa	1	13	1	14	7.14
PSAC	Operational					
	-CFB Petawawa	1	131	0	131	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Saint-Jean	1	52	0	52	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Shearwater	1	33	2	35	5.71
MFCW	Operational					
Local 832	-CFB Shilo	1	82	0	82	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Toronto	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Toronto	1	12	0	12	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Trenton	1	13	0	13	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Trenton	1	83	0	83	0.00
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Valcartier	1	14	4	18	22.22
PSAC	Operational					
	-CFB Valcartier	1	93	5	98	5.10
TOTAL		38	1,814	44	1,858	2.36

CANADIAN ADVISORY COUNCIL
ON THE STATUS OF WOMEN

CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	11	7	18	38.88
CUPTE	Admin. Support	1	10	1	11	9.09
CUPTE	Scientific & Prof.	1	5	1	6	16.66
CUPTE	Social Science Support	1	1	0	1	0.00
TOTAL		4	27	9	36	25.00

Bargaining Agent	Category	Approximate				% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	35	2	37	5.40
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	32	0	32	0.00
PSAC	Admin. Support	1	81	22	103	21.35
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	83	9	92	9.78
PIPSC	Commerce	1	181	9	190	4.73
TOTAL		4	377	40	417	9.59
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	217	0	217	0.00
TOTAL		77	6,564	314	6,878	4.56

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Actuarial Science	2		PIPSC
Administrative Services	12,164		PSAC
Agriculture	258		PIPSC
Aircraft Operations	552		AOGA
Air Traffic Control	2,266		CATCA
Biological Sciences	1,289		PIPSC
Clerical and Regulatory	50,974		PSAC
Commerce	2,249		PIPSC
Communications	394		PSAC
Computer Systems Administration	6,898		PIPSC
Correctional			
- Supervisory	532		PSAC
- Non-Supervisory	4,101		PSAC
Data Processing	1,896		PSAC
Defence Scientific Service	518		PIPSC
Dentistry	15		PIPSC
Drafting and Illustration	998		PSAC
Educational Support	12		PSAC
Engineering and Land Survey	2,826		PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,653		PSAC
Firefighters			
- Supervisory	227		PSAC
- Non-Supervisory	924		PSAC
Forestry	178		PIPSC
General Labour and Trades			
- Supervisory	1,507		PSAC
- Non-Supervisory	11,998		PSAC
General Services			
- Supervisory	1,134		PSAC
- Non-Supervisory	7,051		PSAC
General Technical	3,497		PSAC
Heating, Power & Stationary			
Plant Operation			
- Supervisory	174		PSAC
- Non-Supervisory	1,141		PSAC
Home Economics	35		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Hospital Services			
- Supervisory	60		PSAC
- Non-Supervisory	979		PSAC
Information Services	1,527		PSAC
Lightkeepers			
- Supervisory	44		PSAC
- Non-Supervisory	108		PSAC
Mathematics	263		PIPSC
Meteorology	590		PIPSC
Nursing	1,694		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	42		PIPSC
Office Equipment	205		PSAC
Patent	123		PIPSC
Pharmacy	41		PIPSC
Photography	56		PSAC
Physical Sciences	1,404		PIPSC
Primary Products Inspection	2,456		PSAC
Printing Operations			
- Supervisory	22		PSAC
Printing Operations			
- Non-Supervisory	149		CGAU
Programme Administration	33,044		PSAC
Purchasing and Supply	2,360		PIPSC
Scientific Regulation	461		PIPSC
Scientific Research	2,108		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	8,950		PSAC
Ships Crews			
- Supervisory	31		PSAC
- Non-Supervisory	1,967		PSAC
Ship Repair (East)	1,214		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	859		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,518		ESSA
Social Work	56		PIPSC
Technical Inspection	1,408		PSAC
Veterinary Science	537		PIPSC
Welfare Programmes	1,625		PSAC
		190,364	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>			
Research Officer & Research Council Officer	1,128		PIPSC
Translation	5		PIPSC
		<u>1,133</u>	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Operational Category (certain employees)	0		PSAC
		<u>0</u>	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	11		CUPTE
Administrative Support Category	10		CUPTE
Scientific and Professional Category	5		CUPTE
Social Science Support	1		CUPTE
		<u>27</u>	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
Administrative Support Category	81		PSAC
		<u>81</u>	
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>			
Business Surveys	217		PSAC
		<u>217</u>	
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative Support Category	193		CUPE Local 2656
Operational Category	29		CUPE Local 2656
		<u>222</u>	
TOTAL		192,044	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Auditing	4,866		PIPSC
Architecture & Town Planning	339		PIPSC
Chargehands	106		FGDCA (East)
Chemistry Group	501		PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,896		ESSA
Education	1,240		PSAC
Electronics	2,677		IBEW (Local 2228)
Financial Administration	2,443		APSFA
Foreign Affairs	1,110		PAFSO
Historial Research	278		PIPSC
Law	32		PIPSC
Library Science	478		PSAC
Medicine	234		PIPSC
Psychology	180		PIPSC
Radio Operation	1,227		CAPRO
Ships Officers	1,161		CMSG
Translation	859		CUPTE
University Teaching	224		CMCFA
		20,851	
<i>National Film Board as employer</i>			
Technical Category	314		SGCT
Administrative & Foreign Service Category	153		PIPSC
Scientific and Professional Category	16		PIPSC
		483	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	73		RCEA
Administrative Support	529		RCEA
Computer Systems Administration	115		RCEA
Data Processing	17		RCEA
Information Services	57		PIPSC
Library Group	60		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	9		RCEA
- Non-Supervisory	117		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Group	23		RCEA
Technical Category	863		RCEA
		<hr/> 1,863	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category		(Data not available)	PSAC
Administrative Support Category			
- certain employees (Non-Operators)			PSAC
Operational Category			PSAC
Scientific and Professional Category			PIPSC
- Professional Engineers			
Technical Category		<hr/>	PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category			
- certain employees	29		PSAC
Administrative Support Category			
- certain employees	63		PSAC
Scientific and Professional Category	200		PSAC
		<hr/> 292	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	34		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
- Data Processing			
Administrative & Foreign Service Category	67		PSAC
- Administrative Services			
- Financial Services			
- Information Services			
- Programme Administration			
- Computer Systems Administration and			
Employees referred to as Grants Program Officer		<hr/> 101	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>			
Administrative Support Category	6		PSAC
- CFB Bagotville			
Operational Category	21		PSAC
- CFB Bagotville			
Operational Category	141		UFCW
- CFB Borden			Local 175
Operational Category	34		UFCW
- CFB Calgary			Local 401
Technical Category	18		PSAC
- CFB Calgary			
Operational Category	17		UFCW
- CFB Chatham			Local 864
Operational Category	43		UFCW
- CFB Chilliwack			Local 1518
Operational Category	42		UFCW
- CFB Comox			Local 1518
Operational Category	74		UFCW
- CFB Cornwallis			Local 864
Operational Category	45		UFCW
- CFB Edmonton			Local 401
Operational Category	58		UFCW
- CFB Esquimalt			Local 1518
Administrative Support Category	11		PSAC
- CFB Galetown			
Operational Category	136		UFCW
- CFB Galetown			Local 864
Administrative Support Category	12		PSAC
- CFB Goose Bay			
Operational Category	73		PSAC
- CFB Goose Bay			
Operational Category	89		UFCW
- CFB Greenwood			Local 864
Operational Category	151		UFCW
- CFB Halifax			Local 864
Operational Category	70		PSAC
- CFB Kingston			
Operational Category	37		PSAC
- CFB Montreal			
Operational Category	20		UFCW
- CFB Moose Jaw			Local 1400
Operational Category	11		UFCW
- CFB North Bay			Local 175

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Administrative Support Category	26		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Operational Category	5		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Technical Category	8		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Operational Category	8		PSAC
- NDMC Ottawa			
Administrative Support Category	28		PSAC
- CFB Ottawa			
Operational Category	99		UFCW
- CFB Ottawa			Local 175
Administrative Support Category	13		PSAC
- CFB Petawawa			
Operational Category	131		PSAC
- CFB Petawawa			
Operational Category	52		PSAC
- CFB Saint-Jean			
Operational Category	33		UFCW
- CFB Shearwater			Local 864
Operational Category	82		MFCW
- CFB Shilo			Local 832
Administrative Category	5		PSAC
- CFB Toronto			
Operational Category	12		PSAC
- CFB Toronto			
Administrative Support Category	13		PSAC
- CFB Trenton			
Operational Category	83		UFCW
- CFB Trenton			Local 175
Administrative Support Category	14		PSAC
- CFB Valcartier			
Operational Category	93		PSAC
- CFB Valcartier			
		1,814	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	35		PSAC
		35	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category	485		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
		<hr/> 485	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
- Actuarial Science	32		PIPSC
- Administrative & Foreign Service Category	83		PIPSC
- Commerce Group	181		PIPSC
		<hr/> 296	
TOTAL		26,220	

**Adjudication References,
1 April 1989 — 31 March 1994**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline, Termination and Demotion para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
1993-1994	1,169	537	14	1,720
1992-1993	673	1,018	8	1,699
1991-1992	589	269	23	881
1990-1991	1,296	415	14	1,725
1989-1990	700	370	14	1,084
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1994				
	16,437	9,222	550	26,209

**Adjudication References Brought Forward and Received
1 April 1989 — 31 March 1994**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1994-1995	*1,518			
1993-1994	**1,277	1,720	3,000	1,482
1992-1993	680	1,699	2,379	1,099
1991-1992	846	881	1,727	1,047
1990-1991	332	1,725	2,057	1,211
1989-1990	725	1,084	1,809	1,477

* Of the 1,518 cases brought forward to 1994-1995, 1,165 were heard and awaiting decisions or scheduled for hearing, or held in abeyance at the request of the parties pending discussions or other decisions from the Board or the Federal and Supreme Courts. The remaining 353 cases, 95 of which were received in the last weeks of the fiscal year, were waiting to be scheduled.

** revised (1992-1993 Annual Report showed 1,280)

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over</i>					
Administrative Support Category					
- CFB Bagotville	PSAC*	SNPF			X
Operational Category					
- CFB Bagotville	PSAC*	SNPF			X

* Indicates party requesting arbitration

Conciliation, Mediation, Examinations, 1993-1994

A. CONCILIATORS

Requests from employers	2
Requests from bargaining agents	-
Joint requests	2

TOTAL

4

No appointment	2
Full settlement reached with conciliator	-
Partial settlement reached	-
Post-conciliation settlement	-
No settlement	2

TOTAL

4

B. CONCILIATION BOARDS

Requests from bargaining agents	-
---------------------------------	---

C. MEDIATION

Appointments made	-
-------------------	---

D. EXAMINATIONS

Settled prior to examiner's report	3
Completed examinations	1

E. OTHER SERVICES

Grievance mediation	133
Complaint mediation	15
Other	6

F. FACTFINDING

Appointment	1
Report issued	1

A. CONCILIATEURS	
Demandaes préseentées par les employeurs	2
Demandaes préseentées par les agents négoeiateurs	-
Demandaes eojointes	2
TOTAL	4
Aucune nomination	2
Régleements eoplets avee l'aide d'un eoaeiliateur	-
Régleements partiels	-
Régleements après la eoaeiliation	-
Aucun régleement	2
TOTAL	4
B. BUREAUX DE CONCILIATION	
Demandaes préseentées par l'agent négoeiateur	-
C. MÉDIATION	
Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé	-
D. EXAMENS	
Régleements avant l'examen	3
Examens terminés	1
E. AUTRES SERVICES	
Médiation des griefs	133
Médiation des plaintes	15
Autres	6
F. ENQUÊTES	
Nombre d'enquêteurs nommés	1
Rapport publié	1

Différends renvoyés à l'arbitrage

Affaires réglées ou relirées l'année financière suivante	Unité de négociation		Affaires reportées	
	Agent négociateur	Employeur	Catégorie Soutien administratif	Catégorie Exploitation
X	AFPC*	PFNP	- BFC de Bagotville	- BFC de Bagotville
X	AFPC*	PFNP	- BFC de Bagotville	- BFC de Bagotville

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,
du 1^{er} avril 1989 au 31 mars 1994

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1994-1995	* 1 518			
1993-1994	** 1 277	1 720	3 000	1 482
1992-1993	680	1 699	2 379	1 099
1991-1992	846	881	1 727	1 047
1990-1991	332	1 725	2 057	1 211
1989-1990	725	1 084	1 809	1 477

* Sur les 1 518 affaires reportées à 1994-1995, 1 165 ont été entendues mais n'avaient pas encore fait l'objet de décisions, avaient été mises au rôle ou étaient tenues en suspens, à la demande des parties, en attendant des discussions ou d'autres décisions de la Commission, de la Cour fédérale ou de la Cour suprême. Des 353 autres affaires, 95 avaient été reçues au cours des dernières semaines de l'année financière, et attendaient d'être mises au rôle.

** Chiffre révisé (le rapport annuel de 1992-1993 indiquait 1 280)

6L

Unité de négociation		Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières				
Actuariat		32		IPFPC
Catégorie Administration et Service		83		IPFPC
Commerce extérieur		181	296	IPFPC
TOTAL			26 220	

Unité de négociation			Nombre d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC de Shearwater			33		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Shilo			82		STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation - BFC de Toronto			12		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC de Toronto			5		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Trenton			13		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif - BFC de Valcartier			93		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC de Valcartier			14		AFPC
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>					
Catégorie Soutien administratif			35	35	AFPC
<i>Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité</i>					
Catégorie Soutien administratif			485	485	AFPC
- Commis aux écritures et aux règlements					
- Communications					
- Mécanographie					
- Secrétariat, sténographie et dactylographie				485	

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif - BFC de Gagetown	11		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Goose Bay	73		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC de Goose Bay	12		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Greenwood	89		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Halifax	151		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Kingston	70		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Montréal	37		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Moose Jaw	20		UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC de North Bay	11		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation - CMDN d'Ottawa	8		AFPC
Catégorie Exploitation - QGDN d'Ottawa	5		AFPC
Catégorie Soutien administratif - QGDN d'Ottawa	26		AFPC
Catégorie Technique - QGDN d'Ottawa	8		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC d'Ottawa	99		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif - BFC d'Ottawa	28		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Petawawa	131		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC de Petawawa	13		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Saint-Jean	52		AFPC

Unité de négociation	Nombre d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif	34		AFPC
- Commiss aux écritures et aux règlements			
- Secrétaire, sténographe et			
- Traitement des données			
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		101	
Catégorie Exploitation			
- BFC de Bagotville	21		AFPC
Catégorie Soutien administratif			
- BFC de Bagotville	6		AFPC
Catégorie Exploitation			
- BFC de Borden	141		UTVAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation			
- BFC de Calgary	34		STACA (section locale 401)
Catégorie Technique			
- BFC de Calgary	18		UTVAC
Catégorie Exploitation			
- BFC de Chatham	17		(section locale 864)
Catégorie Exploitation			
- BFC de Chilliwack	43		UTVAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation			
- BFC de Comox	42		UTVAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation			
- BFC de Cornwallis	74		UTVAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation			
- BFC d'Edmonton	45		UTVAC (section locale 401)
Catégorie Exploitation			
- BFC d'Esquimalt	58		UTVAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation			
- BFC de Gagetown	136		UTVAC (section locale 864)

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
Gestion des systèmes d'ordinateurs	115		AFCR
Services administratifs	73		AFCR
Services d'information	57		IPPC
Traitement des données	17		AECR
		1 863	
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur			AFCP
Catégorie Exploitation			AFCP
Catégorie Soutien administratif			AFCP
- Certains employés (non-opérateurs)			AFCP
Catégorie Technique			AFCP
Catégorie Scientifique et Professionnelle			IPPC
- Groupe des ingénieurs professionnels			
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur - Certains employés	29		AFCP
Catégorie Scientifique et Professionnelle	200		AFCP
Catégorie Soutien administratif			AFCP
- Certain employés	63		AFCP
		292	
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur	67		AFCP
- Services administratifs			
- Services financiers			
- Services d'information			
- Administration des programmes			
- Gestion des systèmes d'ordinateurs et les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions			

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor	1 110	APASE	
Affaires extérieures	339	IPFPC	
Architecture et urbanisme	478	AFPC	
Bibliothéconomie	106	ACECM (Est)	
Chefs d'équipe	501	IPFPC	
Chimie	32	IPFPC	
Droit	2 896	AESS	
Economique, sociologie et statistique	2 677	FIOE (section locale 2228)	
Electronique	1 240	AFPC	
Enseignement universitaire	224	ACFCM	
Gestion des finances	2 443	AGFFP	
Médecine	234	IPFPC	
Officiers de navire	1 161	GMMC	
Psychologie	180	IPFPC	
Radiotélégraphie	1 227	ACPER	
Recherche historique	278	IPFPC	
Traduction	859	SCEFT	
Vérification	4 866	IPFPC	

20 851

Employeur: Office national du film			
Catégorie Administration et Service extérieur	153	IPFPC	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	16	IPFPC	
Catégorie Technique	314	SGCT	

483

Employeur: Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	23	AECR	
Catégorie Exploitation	9	AECR	
- surveillants	117	AECR	
- non-surveillants	60	IPFPC	
Bibliothéconomie	863	AECR	
Catégorie Technique	529	AECR	
Catégorie Soutien administratif			

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada	0	0	AFPC
Catégorie Exploitation - Certains employés			
Employeur: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme	11		SCEPT
Catégorie Administration et Service extérieur			
Catégorie Scientifique et Professionnelle	5		SCEPT
Catégorie Soutien administratif	10		SCEPT
Soutien des sciences sociales	1	27	SCEPT
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières	81	81	AFPC
Catégorie Soutien administratif			
Employeur: Opérations des enquêtes statistiques	217	217	AFPC
Enquêtes sur les entreprises			
Employeur: Office national du film	29		SFCF (section locale 2656)
Catégorie Exploitation			
Catégorie Soutien administratif	193	222	SFCF (section locale 2656)
TOTAL		192 044	

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Totaux	Agent négociateur
----------------------	---------------------------------	--------	-------------------

Préposés aux brevets	123		IPFPC
Programmes de bien-être social	1 625		AFFC
Recherche scientifique	2 108		IPFPC
Réglementation scientifique	461		IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 214		CMTCM
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	859		CMTCM (Est)
Sciences biologiques	1 289		IPFPC
Sciences domestiques	35		IPFPC
Sciences forestières	178		IPFPC
Sciences infirmières	1 694		IPFPC
Sciences physiques	1 404		IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	8 950		AFFC
Service social	56		IPFPC
Services administratifs	12 164		AFFC
Services correctionnels			
- surveillants	532		AFFC
- non-surveillants	4 101		AFFC
Services d'imprimerie	22		AFFC
- surveillants			
Services d'imprimerie			
- non-surveillants	149		CUAG
Services d'information	1 527		AFFC
Services divers			
- surveillants	1 134		AFFC
- non-surveillants	7 051		AFFC
Services hospitaliers	60		AFFC
- surveillants			
- non-surveillants	979		AFFC
Services scientifiques de la défense	518		IPFPC
Soutien de l'enseignement	12		AFFC
Soutien des sciences sociales	2 518		AESS
Soutien technologique et scientifique	7 653		AFFC
Techniciens divers	3 497		AFFC
Traitement des données	1 896		AFFC
<hr/>			
		190 364	
Employeurs: Conseil national de recherches			
Agents de recherches et agents du Conseil	1 128		IPFPC
de recherches			
Traduction	5		IPFPC
<hr/>			
		1 133	

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>	2 360	AFPC	
Achat et approvisionnement	2	IPFPC	
Actuariat	33 044	AFPC	
Administration des programmes	258	IPFPC	
Agriculture	15	IPFPC	
Art dentaire			
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	174	AFPC	
- surveillants	1	AFPC	
- non-surveillants	141	AFPC	
Commerce	2 249	IPFPC	
Commis aux écritures et aux règlements	50 974	AFPC	
Communications	394	AFPC	
Contrôle de la circulation aérienne	2 266	ACCTA	
Dessin et illustrations	998	AFPC	
Equipages de navire	31	AFPC	
- surveillants			
- non-surveillants	1 967	AFPC	
Ergothérapie et physiothérapie	42	IPFPC	
Gardiens de phare	44	AFPC	
- surveillants			
- non-surveillants	108	AFPC	
Génie et arpentage	2 826	IPFPC	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	6 898	IPFPC	
Inspection des produits primaires	2 456	AFPC	
Inspection technique	1 408	AFPC	
Manoeuvres et hommes de métier	1 507	AFPC	
- surveillants			
- non-surveillants	11 998	AFPC	
Mathématiques	263	IPFPC	
Mécanographie	205	AFPC	
Médecine vétérinaire	537	IPFPC	
Météorologie	590	IPFPC	
Navigation aérienne	552	AGNA	
Pharmacie	41	IPFPC	
Photographie	56	AFPC	
Pompiers	227	AFPC	
- surveillants			
- non-surveillants	924	AFPC	

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	-------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

AFPC	Soutien administratif	1	14	4	18	22,22
AFPC	Exploitation	1	93	5	98	5,10
	-BFC de Valcartier			44	1 858	2,36
TOTAL		38	1 814			

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME

SCEPT	Admin et Serv. ext.	1	11	7	18	38,88
SCEPT	Soutien administratif	1	10	1	11	9,09
SCEPT	Scientifique et Prof.	1	5	1	6	16,66
SCEPT	Soutien des sciences sociales	1	1	0	1	0,00
TOTAL		4	27	9	36	25,00

CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES

AFPC	Soutien administratif	1	35	2	37	5,40
------	-----------------------	---	----	---	----	------

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

IPFPC	Actuariat	1	32	0	32	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	81	22	103	21,35
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	83	9	92	9,78
IPFPC	Commerce	1	181	9	190	4,73
TOTAL		4	377	40	417	9,59

OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES

AFPC	Enquêtes - entreprises	1	217	0	217	0,00
TOTAL		77	6 564	314	6 878	4,56

Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employs	Nombre d'employs exclus	Total	Pourcentage d'employs exclus
UTUAC	Exploitation	(section locale 864)	1	151	9	160	5,63
AFPC	Exploitation	-BFC de Halifax	1				
AFPC	Exploitation	-BFC de Kingston	1	70	0	70	0,00
AFPC	Exploitation	-BFC de Montréal	1	37	0	37	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1400)	1	20	3	23	13,04
UTUAC	Exploitation	-BFC de Moose Jaw	1				
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)	1				
AFPC	Soutien administratif	-BFC de North Bay	1	11	0	11	0,00
AFPC	Soutien administratif	-BFC d'Ottawa	1	28	0	28	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)	1				
AFPC	Soutien administratif	-BFC d'Ottawa	1	99	2	101	1,98
AFPC	Soutien administratif	-BFC d'Ottawa	1	26	2	28	7,14
AFPC	Exploitation	-BFC d'Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique	-BFC d'Ottawa	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation	-BFC d'Ottawa	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation	-BFC d'Ottawa	1	8	2	10	20,00
AFPC	Soutien administratif	-BFC de Pelawawa	1	13	1	14	7,14
AFPC	Exploitation	-BFC de Pelawawa	1	131	0	131	0,00
AFPC	Exploitation	-BFC de Saint-Jean	1	52	0	52	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 864)	1				
STACM	Exploitation	-BFC de Shearwater	1	33	2	35	5,71
STACM	Exploitation	(section locale 832)	1				
AFPC	Soutien administratif	-BFC de Shilo	1	82	0	82	0,00
AFPC	Soutien administratif	-BFC de Toronto	1	5	0	5	0,00
AFPC	Exploitation	-BFC de Toronto	1	12	0	12	0,00
AFPC	Soutien administratif	-BFC de Toronto	1	13	0	13	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)	1				
UTUAC	Exploitation	-BFC de Trenton	1	83	0	83	0,00

Agent	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Catégorie	négociation	d'unités de	d'employés	exclus	Total	Pourcentage	d'employés	exclus
-------	--------	--------	--------	--------	-----------	-------------	-------------	------------	--------	-------	-------------	------------	--------

CONSEIL DE RECHERCHES EN

SCIENCES HUMAINES

AFPC	1	67	7	74	Admin. et Serv. ext.						9,45		
AFPC	1	34	1	35	Soutien administratif						2,85		
TOTAL	2	101	8	109							7,33		

PERSONNEL DES FONDS NON

PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AFPC	1	6	0	6	Soutien administratif						0,00		
AFPC	1	6	0	6	-BFC de Bagotville						0,00		
UTVAC	1	21	0	21	-BFC de Bagotville						0,00		
UTVAC	1	21	0	21	Exploitation						0,00		
UTVAC	1	141	1	142	-BFC de Borden						0,70		
UTVAC	1	141	1	142	Exploitation						0,70		
UTVAC	1	34	0	34	-BFC de Calgary						0,00		
AFPC	1	34	0	34	Technique						0,00		
UTVAC	1	18	0	18	-BFC de Calgary						0,00		
UTVAC	1	18	0	18	Exploitation						0,00		
UTVAC	1	17	1	18	-BFC de Chatham						5,56		
UTVAC	1	17	1	18	Exploitation						5,56		
UTVAC	1	43	1	44	-BFC de Chilliwack						2,27		
UTVAC	1	43	1	44	Exploitation						2,27		
UTVAC	1	42	0	42	-BFC de Comox						0,00		
UTVAC	1	42	0	42	Exploitation						0,00		
UTVAC	1	74	0	74	-BFC de Comwallis						0,00		
UTVAC	1	74	0	74	Exploitation						0,00		
UTVAC	1	45	0	45	-BFC d'Edmonton						0,00		
UTVAC	1	45	0	45	Exploitation						0,00		
AFPC	1	58	6	64	-BFC d'Esquimalt						9,37		
AFPC	1	58	6	64	Soutien administratif						9,37		
AFPC	1	11	1	12	- BFC de Gagetown						8,33		
UTVAC	1	11	1	12	Exploitation						8,33		
UTVAC	1	136	3	139	-BFC de Gagetown						2,16		
AFPC	1	136	3	139	Soutien administratif						2,16		
AFPC	1	12	0	12	-BFC de Goose Bay						0,00		
AFPC	1	12	0	12	Exploitation						0,00		
UTVAC	1	73	0	73	-BFC de Goose Bay						0,00		
UTVAC	1	73	0	73	Exploitation						0,00		
UTVAC	1	89	1	90	-BFC de Greenwood						1,11		

Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM

IPFPC	Scientifique et prof	1	16	20	20,00
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	153	181	15,46
SGCT	Technique	1	314	325	3,38
SCFP	Soutien administratif	1	193	226	14,60
SCFP	Exploitation	1	29	29	0,00
TOTAL		5	705	781	9,73

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 188	1 204	1,32
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	62	63	1,58
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	211	241	12,44
AECR	Technique	1	863	864	0,11
AECR	Soutien administratif	3	546	594	8,08
AECR	Exploitation	2	126	126	0,00
TOTAL		13	2 996	3 092	3,10

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

AFFC	Admin et Serv. ext.	1			
AFFC	Technique	1			
AFFC	Soutien administratif	1			
AFFC	(non-opérateurs)	1			
AFFC	Exploitation	1			
IPFPC	Scientifique et Prof. (ingénieurs prof.)	1			
TOTAL		5			

(Données non disponibles)

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

AFFC	Scientifique et prof	1	200	201	0,49
AFFC	Admin. et Serv. ext.	1	29	51	43,13
AFFC	Soutien administratif	1	63	79	20,25
AFFC	Exploitation	1	0	0	0,00
TOTAL		4	292	331	11,78

Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	-------------------	--------------------------	-------------------	-------	-------------------------------

IPPC	Scientifique et Prof.	26	18 870	2 763	21 633	12,77
	Admin. et Serv. ext.	3	11 507	542	12 049	4,49
AFPC	Scientifique et Prof.	2	1 718	131	1 849	7,08
	Admin. et Serv. ext.	4	48 360	7 596	55 956	13,57
	Technique	7	16 080	384	16 464	2,33
	Soutien administratif	5	62 419	3 379	65 798	5,13
	Exploitation	17	32 000	227	32 227	0,70
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 110	47	1 157	4,06
ACCTA	Technique	1	2 266	153	2 419	6,32
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 677	90	2 767	3,25
GMGC	Technique	1	1 161	96	1 257	7,63
CUAG	Exploitation	1	149	3	153	1,97
ACECM	Exploitation	1	106	0	106	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 214	57	1 271	4,48
CMTCM(Esq.)	Exploitation	1	859	37	896	4,12
AESS	Scientifique et Prof.	1	2 896	146	3 042	4,79
	Technique	1	2 518	133	2 651	5,02
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	859	74	933	7,93
ACPER	Technique	1	1 227	160	1 387	11,53
AGNA	Technique	1	552	67	619	10,82
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 443	473	2 916	16,22
ACFCM	Scientifique et Prof.	1	224	15	239	6,27
TOTAL		79	211 215	16 570	227 785	7,27

**Employés exclus en tant que personnes occupant
un poste de direction ou de confiance, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et Professionnelle	30	23 708	3 052	26 760	11,40
Administration et Service extérieur	10	64 279	8 732	73 011	11,95
Technique	13	26 481	1 083	27 564	3,92
Soutien administratif	5	62 419	3 379	65 798	5,13
Exploitation	21	34 328	324	34 652	0,93
TOTAL	79	211 215	16 570	227 785	7,27

Total			
Agent négociateur accrédité			
Mode de règlement des différends	Nombre d'unités de négociation	des unités de négociation	
	Nombre	d'employés membres	
		approximatif	
			218 263
			159
			87A 72C

A - Arbitrage
C - Conciliation

Mode de règlement des différends	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
C	1	859	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
C	1	552	Association du groupe de la navigation aérienne
C	1	500	Union des travailleurs units de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
6A	6	334	Union des travailleurs units de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
4A	4	314	Syndicat général du cinéma et de la télévision
A	1	224	Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada
A	1	222	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
2C	2	149	Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
C	1	143	Union des travailleurs units de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
3A	3	106	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral(côte est)
A	1	82	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
A	1	79	Union des travailleurs units de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
2A	2	20	Union des travailleurs units de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
A	1		

Mode de règlement des différends

Mode de règlement	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
37A	73	162 444	Alliance de la Fonction publique du Canada
15A	39	32 092	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
24C			Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
1A	2	5 414	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
A	1	2 677	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
A	1	2 443	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
C	1	2 266	Association des employés du Conseil de recherches
8A	8	1 746	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
A	1	1 227	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esi)
C	1	1 214	Gilde de la marine marchande du Canada
A	1	1 161	Association professionnelle des agents du service extérieur
A	1	1 110	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
1A	5	885	
4C			

* Moins employés du C.S.T.

(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU
RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)

Catégorie Soutien administratif Alliance de la Fonction publique
- Commis aux écritures et aux règlements du Canada
- Communications
- Mécanographie
- Secrétariat, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR: BUREAU DU SURINTENDANT
DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Actuariat Institut professionnel de la fonction
Catégorie Administration et Service publique du Canada
extérieur Commerce

Catégorie Soutien administratif Alliance de la Fonction publique
du Canada
(EMPLOYEUR: OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Enquêtes sur les entreprises Alliance de la Fonction publique
du Canada

(EMPLOYEUR: GROUPE COMMUNICATION CANADA)

L'accréditation d'agents négociateurs à titre de représentants d'unités de négociation
n'était pas encore achevée à la fin de l'année.

(EMPLOYEUR: COMMISSION DE LA CAPITALÉ NATIONALE)

L'accréditation d'agents négociateurs à titre de représentants d'unités de négociation
n'était pas encore achevée à la fin de l'année.

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)

L'accréditation d'agents négociateurs à titre de représentants d'unités de négociation
n'était pas encore achevée à la fin de l'année.

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC de Halifax Catégorie Exploitation - BFC de Shearwater	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC de Borden Catégorie Exploitation - BFC de North Bay Catégorie Exploitation - BFC d'Ottawa Catégorie Exploitation - BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie Exploitation - BFC de Calgary Catégorie Exploitation - BFC d'Edmonton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC de Moose Jaw Catégorie Exploitation - BFC d'Esquimalt	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)

(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME)

Syndicat canadien des employés professionnels et techniques

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MEDICALES)

Catégorie Administration
 et Service extérieur
 Catégorie Scientifique et Professionnelle
 Catégorie Soutien administratif
 Catégorie Soutien des sciences sociales

Alliance de la Fonction publique
 du Canada

Catégorie Soutien administratif
- BFC de Goose Bay
Catégorie Exploitation
- BFC de Kingston
Catégorie Exploitation
- BFC de Montréal
Catégorie Soutien administratif
- BFC d'Ottawa
Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
Catégorie Soutien administratif
- QGDN Ottawa
Catégorie Technique
- QGDN Ottawa
Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
Catégorie Exploitation
- BFC de Saint-Jean
Catégorie Exploitation
- BFC de Toronto
Catégorie Soutien administratif
- BFC de Trenton
Catégorie Exploitation
- BFC de Valcartier
Catégorie Soutien administratif
- BFC de Valcartier

Catégorie Exploitation
- BFC de Shilo

Catégorie Exploitation
- BFC de Chatham
Catégorie Exploitation
- BFC de Cornwallis
Catégorie Exploitation
- BFC de Gagetown
Catégorie Exploitation
- BFC de Greenwood

Syndicat des travailleurs de
l'alimentation et du commerce
(section locale 832)

Union des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 864)

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et Service
extérieur

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Achat et approvisionnement

- Gestion des finances

- Services administratifs

Catégorie Exploitation

- Manœuvres et hommes de métier

- Services divers

Catégorie Scientifique et Professionnelle

- Bibliothéconomie

- Vérification

Catégorie Soutien administratif

- Commis aux écritures et aux règlements

- Secrétariat, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et Service

extérieur

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Administration des programmes

et

tous les employés désignés sous le nom

d'agents des programmes de subventions

- Gestion des systèmes d'ordinateurs

- Services administratifs

- Services d'information

- Services financiers

Catégorie Soutien administratif

- Commis aux écritures et aux règlements

- Secrétariat, sténographie et dactylographie

- Traitement des données

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Catégorie Exploitation

- BFC de Bagotville

Catégorie Soutien administratif

- BFC de Bagotville

Catégorie Technique

- BFC de Calgary

Catégorie Soutien administratif

- BFC de Gagetown

Catégorie Exploitation

- BFC de Goose Bay

Alliance de la Fonction publique
du Canada

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie Administration et Service
 extérieur
 Catégorie Scientifique et Professionnelle
 Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Catégorie Exploitation
 Catégorie Soutien administratif
 Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)

Catégorie Technique
 Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du
 Conseil de recherches
 Bibliothèque
 Services d'information
 Traduction
 Association des employés du Conseil de recherches

Achat et approvisionnement
 Catégorie Technique
 Catégorie Exploitation
 - surveillants
 - non-surveillants
 Gestion des systèmes d'ordinateurs
 Services administratifs
 Catégorie Soutien administratif
 Traitement des données

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
 TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie Administration et Service
 extérieur
 Catégorie Exploitation
 Catégorie Soutien administratif
 - non-opérateurs
 Catégorie Technique
 Catégorie Scientifique et Professionnelle
 - ingénieurs professionnels
 Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
------------	---

Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
----------------------	---

Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
----------------------	--

Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
-------------------------------------	---

Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guides de la marine marchande du Canada

Services d'imprimerie - non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
--	--

Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)

Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
-------------------------------------	--

Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
Soutien des sciences sociales	

Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
----------------------------	---

Association du groupe de la
navigation aérienne
Association canadienne des
professionnels de l'exploitation
radio

Radiotélégraphie

Navigation aérienne

Communications
Dessin et illustrations
Enseignement
Équipages de navires
- surveillants
- non-surveillants
Gardiens de phare
- surveillants
- non-surveillants
Inspection des produits primaires
- non-surveillants
Inspection technique
Manoeuvres et hommes de métier
- surveillants
- non-surveillants
Mécanographie
Photographie
Pompier
- surveillants
- non-surveillants
Programmes de bien-être social
Secrétariat, sténographie et dactylographie
Services administratifs
Services correctionnels
- surveillants
- non-surveillants
Services d'imprimerie
- surveillants
Services d'information
Services divers
- surveillants
- non-surveillants
Services hospitaliers
- surveillants
- non-surveillants
Soutien de l'enseignement
Soutien technologique et scientifique
Techniciens divers
Traitement des données

Agent négociateur

Unité de négociation

Unités de négociation et agents négociateurs au sein
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation

Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Achat et approvisionnement
Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie
Préposés aux brevets
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Service social
Services scientifiques de la défense
Vérification

Administration des programmes
Bibliothéconomie
Chauffage, force motrice et opération
de machines fixes
- surveillants
- non-surveillants
Commis aux écritures et aux règlements

Alliance de la Fonction publique
du Canada

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS	
ACCCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes
CMTCM (Esq)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
EMPLOYEURS	
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCCCSF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
CN	Commission de la Capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
CT	Conseil du Trésor
GCC	Groupe Communication Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1989 au 31 mars 1994
9	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1 ^{er} avril 1989 au 31 mars 1994
10	Différends renvoyés à l'arbitrage
11	Conciliation, médiation et examens 1993-1994

Nota: Les données statistiques pour l'année 1993-1994 s'arrêtent au 31 mars 1994. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "fonctionnaire" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

K-4 En vertu de l'article 133 de la partie II du Code canadien du travail, la Commission peut être saisie des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère le Code. Aucune plainte de ce genre n'a été reçue par la Commission au cours de l'année à l'étude.

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

K-1 Aux termes des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail, deux genres d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission. Il y a en premier lieu les renvois fondés sur l'article 129 du Code, qui portent sur les cas où un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un présumé danger et où un agent de sécurité conclut subéquemment à l'absence de danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

K-2 Au cours de la dernière semaine de l'année précédente, deux décisions de cette nature ont été renvoyées à la Commission par des agents de sécurité en vertu du paragraphe 129(5). Les audiences ont eu lieu au début de l'année à l'étude. Dans le premier cas, neuf fonctionnaires, dont certains étaient enceintes, avaient refusé de travailler à cause d'émanations qui auraient résulté de la pose de tapis et de travaux de peinture. La Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité. Dans l'autre cas, où le motif du refus était le niveau de bruit dans le local de service électrique, l'affaire a été réglée par entente des parties.

K-3 Une décision a été renvoyée à la Commission au cours de l'année à l'étude. Il s'agissait du cas d'un fonctionnaire qui motivait son refus de travailler par le stress que lui faisait subir son superviseur. L'audience a été reportée à la demande du fonctionnaire, et cette affaire était toujours en instance à la fin de l'année.

travail en application de la convention collective. L'arbitre a confirmé la décision de l'employeur de refuser un congé payé pour accident de travail.

J-5 La Section de première instance de la Cour fédérale s'est penchée sur la question de savoir si l'arbitre avait commis une erreur en concluant que, ayant choisi en application du paragraphe 9(1) de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État de poursuivre des tiers en indemnisation, le fonctionnaire avait perdu le droit au congé payé pour accident du travail que prévoit la convention collective. En rejetant la demande du fonctionnaire, le juge Denault a dit ceci:

L'argument du requérant, selon lequel le congé payé pour accident du travail prévu à l'article 17.12 est différent de l'indemnité prévue par le régime provincial des accidents du travail et par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État n'est fondé qu'en partie... (ces indemnités) sont essentiellement les mêmes puisqu'elles représentent toutes deux un revenu de substitution ou un revenu garanti pour les employés de l'État blessés au travail...

Normalement, rien n'empêche les parties à une convention collective de négocier des conditions d'emploi qui ajoutent aux avantages prévus par la loi, à moins que celle-ci ne l'interdise expressément. À mon avis, il y a en l'espèce interdiction par l'alinéa 57(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique...

Jones c. Le Conseil du Trésor (Santé et Bien-être Canada) (dossier de la Cour n° T-1201) à la page 10.

J-4 Les conditions dans lesquelles un fonctionnaire n'a pas droit à un congé pour accident du travail ont été examinées dans *Jones c. Le Conseil du Trésor (Santé et Bien-être Canada)* (dossier de la Cour n° T-1201). Le requérant occupait un poste d'infirmier à Santé et Bien-être social Canada. Alors qu'il revenait d'une conférence professionnelle, son avion s'est écrasé et il a été grièvement blessé. Comme ses blessures découlaient de son travail et mettaient en cause des tiers, il pouvait, aux termes de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, choisir entre deux méthodes d'indemnisation mutuellement exclusives: soit tenter une action civile contre ces tiers, soit demander l'indemnité auprès de la Commission des accidents du travail. Le requérant a opté pour l'action contre les tiers. Toutefois, une fois ses congés de maladie et ses congés annuels épuisés, il a demandé un congé payé pour accident du

Dégars. Un contrôleur de la circulation aérienne avait présenté un grief contestant le refus de son employeur, qui avait invoqué les nécessités du service, de lui accorder un congé non payé pour lui permettre d'accepter une affectation auprès de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). La convention collective pertinente prévoit l'attribution d'un congé pour une affectation auprès de l'OACI lorsque les nécessités du service le permettent. Toutefois, la preuve présentée à l'audience d'arbitrage a établi qu'il y avait depuis plusieurs années une pénurie de personnel à l'aéroport international de Toronto. L'arbitre a conclu que l'employeur ne pouvait invoquer une pénurie chronique du personnel pour refuser d'accorder un congé alors qu'il avait négligé pendant des années de se doter d'un effectif assez nombreux pour lui permettre de remplir ses obligations contractuelles. L'arbitre a donc fait droit au grief. L'employeur a présenté une demande pour faire annuler la décision. Invoquant l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et les articles 7 et 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'employeur a fait valoir que l'arbitre n'avait pas compétence pour juger du caractère adéquat de ses décisions en matière de dotation. Le juge de première instance a signalé que les articles invoqués ne comportent aucune disposition refusant explicitement ou implicitement à l'arbitre le pouvoir de juger du caractère adéquat de la dotation aux fins de l'interprétation des conventions collectives. Par conséquent, la section de première instance de la Cour fédérale du Canada a conclu que la décision de l'arbitre n'était pas manifestement déraisonnable et a rejeté la demande de l'employeur.

DECISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 Au cours de l'année écoulée, la Cour fédérale a été appelée à régler plusieurs questions litigieuses. Par quelle convention collective est régi un fonctionnaire fédéral détaché de la fonction publique au Sénat? Dans *L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Sénat du Canada*, la Cour a dû déterminer si un employé du Service correctionnel du Canada qui avait été détaché au Sénat était régi par les dispositions de la convention collective intervenue entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Sénat.

J-2 La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision rendue initialement par la Commission selon laquelle l'emploi au sein de la fonction publique interdit l'emploi au Sénat. La Commission a établi que le Service correctionnel du Canada continuait d'exercer le «contrôle principal» sur l'employé détaché. Reconnaissant la compétence de la Commission, la Cour a déclaré ce qui suit:

Vu le contexte particulier dans lequel la Commission devait en fait choisir entre deux employeurs possibles, tous deux du secteur public, dont les employés sont représentés par des agents négociateurs accrédités et dont les relations de travail sont, en général, soumises à la surveillance de la Commission, nous ne croyons pas que la décision de la Commission puisse être qualifiée de déraisonnable en quoi que ce soit...

L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.

J-3 Le sens de l'expression «si les nécessités du service le permettent» a été examiné dans *Canada (Procureur général) c.*

- b) les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire;
- c) les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. S.R., ch. P-35, art. 70.

I-2 Par suite de l'adoption de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi sur la compression des dépenses publiques, lesquelles ont prolongé les conditions d'emploi, dont le régime de rémunération, figurant dans les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, seulement deux demandes d'arbitrage ont été reçues au cours de l'année. Celles-ci concernaient des employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui n'étaient pas assujettis à ces deux lois. Les deux demandes étaient toujours en instance à la fin de l'année.

DÉCISIONS ARBITRALES

I-1 Lorsqu'il y a impasse dans les négociations, l'agent négociateur peut se prévaloir de l'un ou l'autre de deux modes de règlement des différends qui sont prévus dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, soit l'arbitrage, soit la conciliation avec droit de grève. Les modifications apportées à l'article 69 ont élargi les questions faisant l'objet d'une négociation selon le mode de règlement des différends par arbitrage de telle sorte qu'elles reflètent celles susceptibles de conciliation. L'article 69 modifié est libellé ainsi:

69.(1) [Abrogé]

(2) Le paragraphe 57(2)* s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance.

(3) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions suivantes:

a) l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers;

* Le paragraphe 57(2) est libellé ainsi:

57(2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de:

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

décisions arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Le paragraphe 69(3) dispose que l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers sont exclues du champ des décisions arbitrales, de même que les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociation entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) dispose qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi imposent certaines restrictions à la durée de l'effet d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une disposition d'une décision arbitrale peut avoir un effet rétroactif.

H-5 La Loi sur la rémunération du secteur public et la Loi sur la compression des dépenses publiques de 1993 ont prolongé les conditions d'emploi de presque tous les fonctionnaires fédéraux prévues dans les conventions collectives pertinentes. Par conséquent, aucun arbitre de différends n'a été nommé et aucun conseil d'arbitrage n'a été établi au cours de l'année à l'étude.

méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur.

H-2 En application des dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi sur la compression des dépenses publiques de 1993, qui ont prolongé les conditions d'emploi, y compris le régime de rémunération, prévues par les conventions collectives régissant virtuellement tous les fonctionnaires fédéraux, aucun bureau de conciliation n'a été établi et aucun commissaire-conciliateur n'a été nommé par le président au cours de l'année à l'étude.

H-3 À compter du 1^{er} juin 1993, à la suite de l'entrée en vigueur du reste des dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a cessé d'effectuer de l'arbitrage des conflits d'«intérêts». La Commission administre dorénavant le processus selon lequel un arbitre est nommé en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou un conseil d'arbitrage est constitué en application de l'article 65 de cette même loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, le président, sur réception d'une demande d'arbitrage et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différends au titre de l'article 65.1, est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la façon prévue en ce qui concerne les membres d'un bureau de conciliation.

H-4 L'article 66 de la Loi dispose que, dès la nomination d'un arbitre de différends ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, sous réserve de l'article 69, le président est tenu de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différends ou au conseil d'arbitrage, selon le cas. L'article 69 exclut certaines questions du champ des

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES ET CONSEILS D'ARBITRAGE

H-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où les parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. Sur réception d'une telle demande, le président doit établir, en application de l'article 77 de la Loi, un bureau chargé de l'enquête ou, à la demande conjointe des parties, nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Aux termes de l'article 84, le président est tenu de remettre au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, selon le cas, un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant à ces questions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport de bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

57(2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de:

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique).

mais non pour la sixième période pour laquelle elle a été rémunérée au taux prévu pour le rappel au travail. L'employeur a refusé de lui verser une indemnité de disponibilité pour la sixième période de quatre heures, affirmant que la fonctionnaire ne pouvait toucher une indemnité de disponibilité pour une période pendant laquelle elle travaillait et pour laquelle elle touchait déjà une indemnité de rappel au travail. La fonctionnaire a prétendu qu'aux termes de la convention collective, elle avait droit à une indemnité de disponibilité pour toute la période de 24 heures pendant laquelle elle était en disponibilité, qu'elle soit ou non rappelée au travail. L'arbitre a conclu que la fonctionnaire n'avait pas droit à une indemnité de disponibilité pour la sixième période de quatre heures puisqu'elle n'avait passé aucune « partie de cette période », pas même une minute, en disponibilité. Pendant cette période, elle avait droit à une indemnité de rappel au travail, c'est tout. Il ne peut y avoir de cumul d'avantages à moins que la convention collective ne le prévoie expressément. Une demande présentée par la fonctionnaire à la Cour fédérale du Canada en vertu de la Loi sur la Cour fédérale pour faire examiner et infirmer la décision de l'arbitre était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° T-181-94).

maladie. Selon le fonctionnaire, il ne devrait pas avoir à utiliser ses crédits de congé de maladie dans le cas de fatigue dont la cause est attribuable non à lui-même mais à l'employeur qui lui a ordonné d'effectuer un double poste. L'employeur a refusé le congé demandé mais il a accordé au fonctionnaire un congé de maladie. L'arbitre a conclu que c'était le fonctionnaire seul qui avait pris la décision de ne pas se présenter au travail et que la notion de maladie selon la disposition de la convention collective concernant les congés de maladie, inclut celle de fatigue. Ainsi, la clause portant sur les congés pour d'autres motifs n'était pas pertinente en l'espèce et l'arbitre a confirmé la décision de l'employeur de refuser au fonctionnaire un congé pour autres motifs.

G-16 Dans *Chicorelli* (dossier de la Commission 166-2-23844), le fonctionnaire a été informé qu'il était tenu de suivre un cours de formation comme condition d'avancement. Il a avisé son superviseur qu'il avait l'intention de réclamer des heures supplémentaires pour les travaux qu'il aurait à faire en dehors des heures normales de travail. L'employeur avait toutefois comme principe de ne pas payer d'heures supplémentaires aux employés qui suivaient des cours. L'arbitre a fait remarquer que, en général, la jurisprudence arbitrale permet de conclure que, lorsque l'employeur demande à un employé de suivre un programme de formation ou un cours, le temps consacré à cette activité constitue du travail et, suivant les termes de la convention collective pertinente, une telle activité peut entraîner la rémunération des heures supplémentaires. L'arbitre a conclu qu'étant donné qu'il s'agissait d'un programme de formation obligatoire établi par l'employeur, le fonctionnaire avait droit à la rémunération des heures supplémentaires occasionnées par les travaux qu'il avait dû accomplir en dehors de son horaire normale.

G-17 Un fonctionnaire a-t-il le droit de toucher une indemnité de rappel au travail et une indemnité de disponibilité pour la même période? Dans *Dorno* (dossier de la Commission 166-2-24749), la fonctionnaire a été en disponibilité pendant 24 heures. Aux termes de la convention collective pertinente, l'employé qui est en disponibilité est rémunéré pour chaque période de quatre heures ou partie de cette période et, en cas de rappel au travail, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires. La fonctionnaire a été rappelée au travail pour une partie des cinq premières périodes de quatre heures. Elle a été rappelée au travail pour l'ensemble de la sixième période de quatre heures. Ainsi, elle a touché une prime de disponibilité pour les cinq premières périodes de quatre heures

matière d'emploi. De l'avis de l'arbitre, la nature de l'inconduite de la fonctionnaire était assez grave pour rompre le lien de confiance qui doit exister entre un employeur et un employé. Par conséquent, il a rejeté le grief.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-14 Dans *Lorenzen* (dossiers de la Commission 166-2-23963, 23400), le fonctionnaire s'est vu refuser un congé pour obligations familiales pour lui permettre de s'occuper de son compagnon qui était malade et un congé de décès lors du décès du père de celui-ci. Le fonctionnaire et son compagnon avaient une relation de longue date. L'employeur a soutenu que le compagnon du fonctionnaire ne répondait pas à la définition de «conjoint» dans la convention collective du fait qu'il était du même sexe que le fonctionnaire; il a permis au fonctionnaire de prendre des crédits de congé annuel à la place du congé demandé. L'arbitre, toutefois, a conclu que le compagnon du fonctionnaire était effectivement un «conjoint» au sens de la convention collective; il a conclu subsidiairement que le compagnon du fonctionnaire était un «conjoint de fait» au sens de cette convention. En outre, l'arbitre a conclu que le refus de l'employeur d'accorder les congés demandés contrevenait aux dispositions de la convention collective qui interdisent la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. De plus, l'arbitre a conclu que, par l'intervention des tribunaux, l'orientation sexuelle avait été ajoutée dans la Loi canadienne sur les droits de la personne à titre de motif de distinction illicite. Comme l'employeur était lié par les dispositions de cette loi, son refus d'accorder au fonctionnaire les congés demandés constituait également une violation de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

G-15 Le fonctionnaire doit-il prendre un congé de maladie s'il est fatigué après avoir effectué de longues heures à la demande de l'employeur? Dans *Clark* (dossier de la Commission 166-2-23892), l'employeur avait demandé au fonctionnaire d'effectuer un double poste à cause d'une pénurie de personnel. Le fonctionnaire a accepté mais il a informé l'employeur qu'il demandait un «congé payé pour d'autres motifs», en application de la convention collective, à l'égard du poste suivant prévu à son horaire. Il ne s'est pas présenté au poste en question, prétendant être trop fatigué pour travailler. Aux termes de la convention collective, un congé payé peut être accordé pour des motifs autres que ceux mentionnés expressément, par exemple, un congé de décès ou un congé de

été congédié pour avoir établi des relations en dehors de ses fonctions avec la mère d'un détenu incarcéré à l'établissement où il travaillait. Signalant que le fardeau de la preuve fondé sur la prépondérance des probabilités incombat à l'employeur, l'arbitre s'est dit d'avis que l'employeur s'était acquitté de celui-ci. Malgré la preuve contradictoire concernant les relations personnelles entre le fonctionnaire et la mère du détenu, l'arbitre a conclu qu'il y avait effectivement une relation qui contrevenait au Code de discipline de l'employeur et qui aurait pu entraîner une infraction à la sécurité. Pour ces motifs, l'arbitre a rejeté le grief.

G-12 Dans *Tosh* (dossier de la Commission 166-2-23614), la fonctionnaire, une conseillère en matière d'emploi, s'est vu imposer une suspension de huit jours pour conflit d'intérêts; elle se voyait reprocher d'avoir rempli et traité des formules relatives à une affaire dans laquelle elle avait un intérêt personnel et direct. La preuve a établi que la fonctionnaire n'avait nullement voulu se mettre dans une situation de conflit d'intérêts et qu'elle n'était d'ailleurs pas consciente de l'avoir fait. Elle n'avait pas cherché à fournir de faux renseignements sur les formulaires ni à masquer son intention et elle n'avait pas non plus cherché à profiter financièrement de ses actions. L'arbitre a conclu, toutefois, qu'elle avait manqué de jugement, de sorte qu'elle avait été coupable d'avoir enfreint le Code régissant les conflits d'intérêts et l'après-mandat s'appliquant à la fonction publique ainsi que le Code de conduite du Ministère. Néanmoins, convaincu qu'il ne s'agissait pas d'une faute de conduite grave et que la fonctionnaire ne la répéterait pas, et en l'absence d'une allégation de gain personnel quel qu'il soit, l'arbitre a substitué une réprimande écrite à la suspension de huit jours imposée.

G-13 Dans *Tyan* (dossier de la Commission 166-2-23878), la fonctionnaire a été congédiée pour un conflit d'intérêts plus grave. Employée comme interprète et commis à l'Unité d'établissement des réfugiés d'Emploi et Immigration Canada, elle avait rempli des documents en y inscrivant des renseignements qu'elle savait faux, ce qui avait permis à deux entreprises de recevoir des sommes auxquelles elles n'avaient pas droit. La fonctionnaire a affirmé qu'elle n'avait fait que fournir le soutien voulu au conseiller en matière d'emploi et suivre les instructions de celui-ci. L'arbitre a tenu compte de ses 12 années de travail dans l'Unité d'établissement des réfugiés ainsi que de son intelligence évidente. Il a conclu qu'elle avait été consciente du caractère peu approprié de ses actes et qu'elle avait agi de connivence avec le conseiller en

G-9 Dans *Catener* (dossier de la Commission 166-2-23750), le fonctionnaire, qui travaillait dans la cuisine à la Base des forces canadiennes Cornwallis, a été congédié pour trafic de stupéfiants et possession d'une petite quantité de drogue. Il a par la suite été reconnu coupable à la suite d'accusations criminelles portées contre lui relativement à cet incident. La preuve a établi que la BFC Cornwallis était un centre de formation pour les recrues et les cadets et que les Forces armées canadiennes avaient une police anti-drogue très stricte. Une agente d'infiltration de la police militaire avait été chargée de procéder à une opération clandestine dans la salle à manger relativement au vol de nourriture. Cherchant apparemment à l'impressionner, le fonctionnaire s'était vanté qu'il s'adonnait à l'usage de la drogue. À la demande répétée de l'agente, il l'a rencontrée à l'extérieur de la base et lui a vendu trois grammes de haschisch pour 60 \$. Il a ensuite été arrêté et accusé de trafic de stupéfiants. Il a en outre été accusé de possession de drogues après qu'une petite quantité eut été trouvée en sa possession. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire n'aurait pas vendu la drogue à l'agente d'infiltration si cette dernière n'avait pas pris l'initiative de la transaction; il avait obtenu la drogue en vue de se rapprocher de l'agente d'infiltration et non de faire un profit. L'arbitre a jugé que la conduite de l'agente pouvait être qualifiée de piègeage, ce qui pouvait justifier une réduction de la peine. Par conséquent, l'arbitre a substitué au congédiement une suspension de longue durée.

G-10 Dans *Bastie* (dossier de la Commission 166-2-23228), le fonctionnaire s'est vu imposer une suspension de dix jours, pour avoir censément fourni à un client du Ministère le nom de famille, l'état matrimonial et le numéro de téléphone au bureau d'une jeune fonctionnaire. Cette dernière s'est plainte à l'employeur après avoir reçu un appel téléphonique du client. Par conséquent, l'employeur a procédé à une enquête sur le comportement du fonctionnaire dans cette affaire et, cinq mois plus tard, lui a imposé une mesure disciplinaire. L'arbitre a conclu que l'employeur avait fait preuve d'un manque de diligence total concernant l'imposition d'une mesure disciplinaire qui avait induit le fonctionnaire en erreur et avait porté préjudice à sa capacité de présenter une réponse et une défense complètes. L'arbitre a donc fait droit au grief.

G-11 Dans *Francois* (dossier de la Commission 166-2-24111), le fonctionnaire en cause était un ancien agent de correction qui avait

suite, l'employeur a lui aussi demandé la réouverture de l'audience pour lui permettre d'exposer les motifs de l'acquiescement. L'arbitre a refusé d'accéder à l'une et l'autre demande pour le motif qu'il devait se fonder sur la preuve qui lui a été présentée pour rendre sa décision; toute conclusion à laquelle est parvenu un décisionnaire d'une autre instance dans une affaire découlant d'une même situation de fait ne devrait pas, en règle générale, influencer sa décision. Cela valait tout particulièrement lorsque cette autre instance était un tribunal saisi d'une infraction au *Code criminel* dans laquelle les critères applicables en ce qui concerne la charge de la preuve sont plus rigoureux qu'en droit civil, c'est-à-dire qu'on exige une preuve hors de tout doute raisonnable, alors que l'arbitre saisi d'une affaire en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique doit se conformer aux critères applicables en droit civil, c'est-à-dire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Toutefois, l'arbitre a fait droit aux griefs dans une certaine mesure. Une demande présentée par les fonctionnaires à la Cour fédérale du Canada en vertu de la Loi sur la Cour fédérale pour faire examiner et infirmer la décision de l'arbitre était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° T-956-94).

C-8 Le principe d'irrecevabilité (estoppel) en common law et d'autres principes semblables en droit civil québécois ont été examinés dans l'affaire *Lapierre* (dossier de la Commission 166-2-22303). Le fonctionnaire, employé comme infirmier dans un hôpital pour anciens combattants au Québec, a été rappelé par erreur pour faire des heures supplémentaires et s'est vu refuser l'indemnité minimale de rappel au travail prévue dans la convention collective. L'arbitre a fait remarquer que le fonctionnaire ne pouvait invoquer le principe d'irrecevabilité (estoppel) puisque ce principe n'existait pas en droit civil québécois, citant la décision rendue à cet égard par la Cour d'appel fédérale dans *Ménard et Ouellette c. Canada*. L'arbitre a signalé qu'on pouvait toutefois s'appuyer sur les notions civilistes d'enrichissement sans cause, de fin de non-recevoir ou de simple promesse contractuelle sans considération. L'arbitre a fait droit au grief en soulignant l'importance d'interpréter les conventions collectives dans la fonction publique fédérale de la même façon d'une province à l'autre, compte tenu des différences qui existent entre les régimes juridiques provinciaux.

G-7 Dans *Dell, Philipchuk et Sweeny* (dossiers de la Commission 166-2-25124 à 25126, 25189 à 25191), les fonctionnaires avaient été congédiés pour des fautes de conduite qui avaient donné lieu également à des accusations au criminel. Peu après la tenue de l'audience et avant que l'arbitre ne rende une décision relativement à leurs griefs, les fonctionnaires ont cherché à obtenir la permission de reprendre l'audition de l'affaire afin de leur permettre de présenter une preuve démontrant qu'ils avaient été acquittés des accusations au criminel portées contre eux. Par la

G-6 En règle générale, l'employeur ne peut invoquer un motif supplémentaire pour justifier une mesure disciplinaire déjà prise. Il y a toutefois certaines exceptions à cette règle. Dans *Lalla* (dossier de la Commission 166-2-23969), l'employeur a congédié le fonctionnaire en raison d'un conflit d'intérêts. À l'audience d'arbitrage, on a permis à l'employeur de présenter des éléments de preuve à l'appui d'un autre motif de congédiement qui était lié au motif invoqué initialement et dont l'employeur n'avait pas et n'aurait pu raisonnablement avoir pris connaissance au moment de la décision de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire. L'arbitre a fait remarquer par ailleurs que le fonctionnaire n'avait pas été pris par surprise à l'audience d'arbitrage puisque l'employeur lui avait communiqué ses intentions d'invoquer le nouveau motif presque un an avant la tenue de l'audience. L'arbitre a confirmé le congédiement. Une demande présentée par le fonctionnaire à la Cour fédérale du Canada en vertu de la Loi sur la Cour fédérale pour faire examiner et infirmer la décision de l'arbitre était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° T-297-94).

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-5 Dans *Moyes* (dossier de la Commission 166-2-24629), le fonctionnaire a été informé que son traitement avait été rajusté incorrectement et que, par conséquent, l'employeur prendrait des dispositions pour recouvrer le trop-payé et qu'il réduirait son taux de rémunération. Cinq mois plus tard, le fonctionnaire a présenté un grief pour contester cette réduction. Au cours de la procédure de règlement des griefs et à l'audience d'arbitrage, l'employeur a maintenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire le grief puisque que celui-ci avait été présenté en dehors des délais prescrits. L'arbitre a conclu cependant qu'il s'agissait d'un grief continu puisqu'il portait sur une violation continue de la convention collective, et que, par conséquent, il était présenté dans les délais prescrits.

dispositions de la convention collective et avec le cadre législatif dans lequel celles-ci s'appliquent. Comme le grief portait sur des allégations de discrimination personnelle et systémique, l'arbitre a conclu que ces questions étaient clairement du ressort de la Commission canadienne des droits de la personne. Il a déclaré, toutefois, que sa décision aurait fort bien pu être différente si le fond de l'affaire avait porté sur des questions qui tombent sous le coup de la convention collective, comme la rémunération ou les congés. En définitive, l'arbitre a rejeté le grief pour défaut de compétence. Une demande présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé à la Cour fédérale du Canada en vertu de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire examiner et annuler la décision de l'arbitre était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° T-813-94).

G-4 Dans *Johnson* (dossier de la Commission 166-2-23618), la fonctionnaire s'estimant lésée a présenté sa démission parce qu'elle craignait de se voir imposer une mesure disciplinaire pour certains incidents liés au travail. Son représentant syndical et un représentant de la direction lui ont tous deux conseillé de ne pas démissionner. À l'époque, la fonctionnaire souffrait de stress lié à des problèmes personnels mais n'en avait pas informé l'employeur. Son superviseur a attendu deux jours avant d'accepter sa démission, afin de lui donner un peu de temps pour réfléchir encore à sa décision. La fonctionnaire a allégué à l'audience devant l'arbitre qu'en acceptant sa démission et en refusant de l'annuler, l'employeur avait agi de mauvaise foi ce qui avait eu pour effet de transformer sa démission en un congédiement de nature disciplinaire déguisé. D'après la preuve qui lui a été présentée, l'arbitre a conclu que la fonctionnaire avait effectivement eu l'intention de démissionner et que le fait qu'elle craignait de se voir éventuellement imposer une mesure disciplinaire ne rendait pas sa décision involontaire. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique établit le cadre juridique dans lequel une démission est remise et acceptée. En l'absence de preuve démontrant qu'il y a eu mesure disciplinaire, un arbitre n'est pas habilité à trancher un cas de démission en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. En outre, la fonctionnaire n'a allégué qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée que lorsque son grief a été renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre a précisé qu'on ne pouvait permettre à la fonctionnaire de renvoyer à l'arbitrage un grief qui était de nature fondamentalement différente de celui qui avait été examiné en cours de la procédure de règlement des griefs. Pour ces motifs, l'arbitre a rejeté le grief pour défaut de compétence.

instruire le grief aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Si l'arbitre conclut qu'il n'a pas compétence, il rejette le grief fautive de compétence. Dans l'affaire *Chopra* (dossier de la Commission 166-2-23406), l'arbitre s'est trouvé aux prises avec précisément ce genre de situation. Le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué que l'employeur, en refusant de lui accorder de l'avancement professionnel pendant les 20 années et plus où il avait été employé dans la fonction publique fédérale, avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son origine ethnique malgré une disposition de la convention collective interdisant expressément pareilles pratiques discriminatoires. La preuve a établi que le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu recours à la procédure d'appel prévue par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique mais n'avait pas réussi finalement à obtenir une promotion. En outre, il avait déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne deux plaintes qui, a-t-il reconnu, portaient sur les mêmes questions que celles soulevées dans son grief. L'employeur a affirmé que l'arbitre n'était pas habilité à instruire ce grief, parce que celui-ci allait à l'encontre du paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Selon l'employeur, le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait tâché d'obtenir un redressement en vertu des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne montrait bien qu'un autre recours administratif de réparation souffrait à lui.

G-3 L'arbitre a conclu que le paragraphe 91(1) visait à empêcher que deux instances soient saisies d'une même affaire mettant en cause les mêmes parties, les mêmes questions et les mêmes éléments de preuve. Il a rejeté l'argument du fonctionnaire s'estimant lésé selon lequel la portée de cette disposition était limitée à la seule application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Il a fait remarquer que les tribunaux ont évité de procéder à l'arbitrage d'allégations de discrimination dans les cas où il existait déjà une loi générale, comme la Loi canadienne sur les droits de la personne, en vertu de laquelle ces questions pouvaient être examinées. L'arbitre a déclaré que le grief portait sur des nominations et des promotions, questions qui ne pouvaient être visées par les dispositions de la convention collective aux termes de l'alinéa 57(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique vu qu'elles sont clairement visées par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique collective comme créant des droits et des recours qui sont incompatibles avec les autres

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 Avant le 1^{er} juin 1993, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage en application de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire et les griefs portant sur l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Dans le cas du deuxième type de grief, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Le 1^{er} juin 1993, diverses dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique sont entrées en vigueur qui ont eu pour effet d'inclure dans la première catégorie de griefs pouvant être présentées par un fonctionnaire de l'administration centrale de la fonction publique fédérale ceux qui portent sur une rétrogradation ou sur toute cessation d'emploi qui n'est pas expressément visée par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. En outre, les renvois pour incompétence ou incapacité, les déclarations d'abandon de poste et les rejets à la fin d'un stage probatoire, sauf dans le cas d'une première nomination à un poste dans la fonction publique, ont été soustraits à l'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Il y a lieu de noter que l'administration centrale de la fonction publique fédérale comprend tous les fonctionnaires visés à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, c'est-à-dire la majorité des personnes employées dans la fonction publique fédérale. En outre, le paragraphe 91(1) de la Loi dispose qu'un fonctionnaire n'a le droit de présenter un grief que par suite d'un fait relativement auquel «aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale».

G-2 Lorsque l'une des parties conteste la compétence de l'arbitre, celui-ci doit à titre préliminaire déterminer s'il a compétence pour

les fonctionnaires répondaient aux normes fixées dans le règlement pris en application du Code. Par conséquent, l'agent de sécurité a conclu que les conditions ne présentaient pas de danger pour la santé et qu'il ne devrait pas être fait droit au refus de travailler; à la demande des requérantes, il a envoyé sa décision à la Commission. En examinant cette décision, la Commission a déclaré que la question de savoir si la qualité de l'air dans le lieu de travail répondait aux normes fixées dans le Règlement n'était pas nécessairement déterminante en l'espèce; toutefois, en l'absence d'autres preuves, la Commission n'a pu conclure que les symptômes éprouvés par les requérantes reflétaient une menace immédiate pour leur santé, en particulier à la lumière des différentes mesures de la qualité de l'air effectuées. Par conséquent, la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité.

fonctionnaires. La Commission a décidé qu'il y avait deux unités habiles à négocier collectivement et elle a ordonné au secrétaire du Conseil de communiquer avec les intéressés pour prendre les arrangements nécessaires en vue de la tenue d'un scrutin de représentation.

F-7 La Commission des relations de travail dans la fonction publique est chargée d'appliquer la partie II du Code canadien du travail dans la mesure où elle s'applique aux fonctionnaires fédéraux. L'article 122 du Code donne de «danger» la définition suivante: «risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié.» Selon l'article 128, l'employé qui a des motifs raisonnables de croire qu'il y a danger pour lui de travailler dans un lieu peut, sauf dans certaines conditions, refuser de travailler dans ce lieu. Toutefois, il doit informer immédiatement l'employeur et un membre du comité de sécurité et de santé de son refus de travailler et des motifs de celui-ci. L'employeur doit alors procéder à une enquête. Si l'employeur conteste l'existence du danger ou si l'employé n'est pas satisfait des mesures prises par l'employeur pour éliminer le danger, l'employé peut maintenir son refus de travailler. Toutefois, selon l'article 129, en pareil cas l'employeur et l'employé sont maintenant tous deux tenus de notifier sans délai le refus à un agent de sécurité lequel doit immédiatement effectuer une enquête. Si l'agent de sécurité conclut à l'absence de danger, l'employé doit retourner au travail mais il peut demander à l'agent de sécurité de renvoyer sa décision à la Commission. Aux termes de l'article 130 du Code, la Commission est tenue de procéder «sans retard et de façon sommaire à l'examen des faits et motifs de la décision» dont elle est saisie et soit confirmer celle-ci, soit donner les instructions qu'elle juge indiquées parmi celles que peut donner l'agent de sécurité.

F-8 Dans *Webber et autres* (dossier de la Commission 165-2-92), les requérantes ont prétendu avoir eu des problèmes de santé lorsqu'elles se sont présentées au travail après un week-end où on y avait peint des murs et des boiseries et posé de nouveaux tapis. Les fonctionnaires ont déclaré qu'elles éprouvaient des maux de tête, de la difficulté à respirer et des irritations aux yeux, au nez et à la gorge à cause de vapeurs émanant de la peinture et des nouveaux tapis. Elles ont donc privé l'employeur de leurs services en invoquant la partie II du Code. L'agent de sécurité a procédé à plusieurs tests qui ont permis d'établir que les concentrations d'agents chimiques dans l'air auxquelles auraient pu être exposées

réexaminer sa décision: sa décision de fermer les dossiers avait été prise au nom de la Commission; aucun arbitre n'avait été saisi des griefs du requérant; le requérant était sans emploi et sans recours devant la Commission. Par conséquent, le vice-président a annulé sa décision et ordonné que les griefs du requérant soient renvoyés à l'arbitrage et qu'une nouvelle date soit fixée pour l'audition des griefs. Il a déclaré que la question de savoir s'il y avait eu une véritable entente liant les deux parties devrait être soulevée devant l'arbitre. Une demande présentée par l'employeur à la Cour fédérale du Canada en vertu de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire examiner et annuler la décision de la Commission dans cette affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-81-94).

F-6 L'article 33 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique dispose que, lorsque saisie d'une demande d'accréditation conforme à l'article 28, «la Commission détermine le groupe de fonctionnaires qui constitue une unité habile à négocier collectivement». Ce faisant, «la Commission tient compte du mode de classification des postes de la fonction publique fixé par l'employeur ou des groupes ou sous-groupes professionnels établis par celui-ci; elle est aussi tenue de définir des unités correspondant aux classes ainsi fixées ou à ces groupes ou sous-groupes, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne permettraient pas une représentation adéquate des fonctionnaires qui en font partie.» Dans *Le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada et autres et le Groupe Communications Canada* (dossiers de la Commission 142-28-302 à 310 et 161-28-702 à 705), les requérants étaient des organisations syndicales qui présentaient des demandes d'accréditation visant divers employés d'un nouvel employeur distinct. En s'appuyant sur son plan de classification et sur l'article 33 de la Loi, l'employeur a maintenu qu'une seule unité de négociation composée de tous ses employés constituait une unité habile à négocier collectivement. La preuve a établi, toutefois, que le plan de classification de l'employeur reposait sur des facteurs autres que les attributions des fonctionnaires concernés. Après avoir analysé l'article 33 à la lumière des autres dispositions pertinentes de la Loi, la Commission a conclu qu'aux fins de l'application de la Loi, un plan de classification ne peut reposer sur de tels autres facteurs. Par conséquent, la Commission a jugé que le plan de classification de l'employeur n'était pas un plan de classification pour les besoins de l'application de la Loi et que, de toute façon, une seule unité de négociation ne permettrait pas une représentation adéquate des

syndicales (dossier de la Commission 169-2-529). L'agent négociateur a maintenu que l'employeur n'avait pas exécuté intégralement la décision rendue par la Commission et son ordonnance enjoignant l'employeur de retenir et de remettre les cotisations syndicales en question. En se fondant sur l'article 97 de la Loi, l'agent négociateur a cherché à faire exécuter la décision de la Commission comme s'il s'agissait de la décision d'un arbitre en présentant une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi. La Commission a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour instruire la plainte, une décision rendue relativement à un renvoi fondé sur l'article 99 étant clairement une décision de la Commission et non celle d'un arbitre. La question faisant l'objet de la décision ne peut être convertie en un grief simplement parce que les règles de procédure s'appliquant à l'audition des renvois à l'arbitrage de griefs s'appliquent également à l'audition des affaires fondées sur l'article 99 de la Loi. L'article 99 n'englobe l'article 97 que dans la mesure où il porte sur un renvoi «entendu et jugé» en vertu de l'article 99: *L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 161-2-704). Une demande présentée par l'agent négociateur à la Cour fédérale du Canada en vertu de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire examiner et annuler la décision de la Commission était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-683-93).

F-5 Dans *Lebreux* (dossier de la Commission 125-2-61), le requérant a renvoyé à l'arbitrage des griefs découlant de sa cessation d'emploi. Plusieurs jours avant les dates prévues pour l'audition du grief, le requérant a avisé la Commission que les parties étaient parvenues à une entente. En temps utile, le vice-président a rendu une décision dans laquelle il ordonnait de mettre fin aux procédures relatives aux griefs du requérant et de fermer les dossiers. Par la suite, le requérant a demandé à la Commission d'annuler cette décision en application de l'article 27 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de mettre de nouveau les griefs au rôle aux fins d'audition. Sa demande était fondée sur le fait qu'il n'y avait pas de véritable entente entre les parties puisqu'une condition préalable à la conclusion de l'entente n'avait pas été satisfaite. L'employeur a maintenu qu'il y avait eu une entente en bonne et due forme mais que le requérant n'avait pas respecté ses obligations découlant de cette entente et que, de toute façon, une nouvelle audience ne pouvait être mise au rôle puisque la Commission était maintenant *functus officio*. Le vice-président a agréé la demande, les facteurs suivants constituant à son avis une raison impérieuse pour

organisation syndicale et participer à l'activité légitime de celle-ci». Le requérant a affirmé que son agent négociateur avait violé l'article 6 en le suspendant pour une période de cinq ans, à titre de mesure disciplinaire, parce qu'il n'avait pas appuyé la grève légale déclenchée par l'agent négociateur. L'agent négociateur a affirmé que la Commission n'était pas habilitée à instruire une demande portant sur les affaires internes d'une organisation syndicale, car la Commission n'a pas le pouvoir d'intervenir dans ces affaires. La Commission a conclu que la jurisprudence pertinente des commissions des relations de travail et des tribunaux montre qu'une disposition telle que l'article 6 vise principalement à établir et à protéger le droit des employés d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités sans craindre de représailles de la part de l'employeur. À titre de tribunal établi par la loi, la Commission tire ses pouvoirs exclusivement des lois fédérales, particulièrement de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Par conséquent, la Commission a conclu que le Parlement n'avait pas eu l'intention de lui conférer des pouvoirs absolus sur les agents négociateurs comme le prétendait le requérant et elle a rejeté la demande fautive de compétence.

F-3 Aux termes de l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Commission est tenue, entre autres, d'instruire toute plainte dont elle est saisie selon laquelle l'employeur n'a pas mis à effet une décision d'un arbitre sur un grief. Si elle conclut que tel est bien le cas, la Commission peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur de donner effet à la décision dans le délai qu'elle estime approprié. L'article 99 de la Loi dispose que l'employeur et l'agent négociateur qui ont signé une convention collective ou sont liés par une décision arbitrale peuvent, dans les cas où l'un ou l'autre cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait de cette convention ou décision et qui ne peut faire l'objet d'un grief d'un fonctionnaire, renvoyer l'affaire à la Commission pour qu'elle rende une décision. La Commission doit alors procéder comme s'il s'agissait d'un grief, l'article 97 s'applique à la fois à l'audition et à la décision. L'article 97 dispose, entre autres, que la Commission peut prendre toute mesure prévue par l'article 23 pour donner effet à la décision d'un arbitre.

F-4 Dans une décision antérieure, la Commission avait agréé un renvoi fait par un agent négociateur en vertu de l'article 99 de la Loi alléguant que l'employeur n'avait pas respecté son obligation contractuelle de retenir et de remettre certaines cotisations

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1 L'agent négociateur a contesté la décision de l'employeur d'appliquer un régime obligatoire de virement automatique de la paye des fonctionnaires; il a allégué que ce geste contrevient aux dispositions portant sur la paye de la convention cadre conclue entre les parties: *Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 148-2-206). L'agent négociateur a présenté à la Commission une demande fondée sur l'article 21 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, alléguant violation de l'article 59 de la Loi et demandant à la Commission de rendre une ordonnance portant que l'employeur cesse d'appliquer un régime obligatoire de virement automatique de la paye des fonctionnaires en question. L'article 59 prévoit, entre autres, qu'une convention collective lie l'employeur et l'agent négociateur qui y est partie. L'article 21 dispose que la Commission «met en oeuvre la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou qu'implique la réalisation de ses objets», notamment en prenant des ordonnances qui exigent l'observation de celle-ci. La Commission a établi qu'elle n'avait pas la compétence requise pour instruire cette demande et l'a donc rejetée. Elle a signalé que la voie de redressement indiquée dans le cas d'une violation alléguée d'une convention collective est la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs prévue par les articles 91 et 92 ou un renvoi fondé sur l'article 99 de la Loi. D'autre part, si l'agent négociateur cherche à faire respecter un droit qui trouve son fondement à l'extérieur de la convention collective pertinente, la Commission n'a pas le pouvoir d'intervenir, sauf si l'agent négociateur est en mesure de préciser la disposition précise de la Loi qui confère ce droit.

F-2 Dans *Ernest A. Forsen et Daryl Bean et autres* (dossier de la Commission 148-2-209), le requérant s'est appuyé sur l'article 21 de la Loi pour tâcher d'obliger son agent négociateur à remplir une obligation qui, selon lui, découlait de l'article 6 de la Loi. L'article 6 dispose qu'«un fonctionnaire peut adhérer à une

AUTRES SERVICES

E-4 Le nombre de griefs et de plaintes dans lesquels les Services de médiation sont intervenus a continué d'augmenter. Les griefs réglés dans le cadre du programme de médiation établi de concert avec Transports Canada et avec l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio ont représenté 40 % des griefs réglés avec l'aide d'agents de médiation de la Commission au cours de l'année.

E-5 Les Services de médiation continuent d'aider les parties à la négociation collective à concevoir des programmes visant à améliorer les relations entre celles-ci. Les ateliers sur la médiation des griefs dont faisait état le rapport de l'an dernier se sont poursuivis au cours de la présente année financière étant donné l'intérêt et la demande qu'ils ont suscités au sein de la clientèle. Cinq ateliers ont été offerts en novembre et en décembre 1993.

ENQUÊTES

E-6 Les modifications apportées récemment à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoient la nomination d'une personne chargée d'enquêter et de faire rapport sur les différends découlant de la négociation collective. L'Association des professeurs des collèges militaires canadiens, qui représente une unité de négociation composée de professeurs des collèges militaires canadiens au niveau universitaire, a demandé la nomination d'un enquêteur à la suite du différend qui l'opposait au Conseil du Trésor. Après qu'il eut été nommé et qu'il eut rencontré les parties, M. William Marcotte a déposé son rapport en mars 1994.

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 À la suite de l'adoption de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques, les conditions d'emploi et les régimes de rémunération prévus par les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux ont été prorogés. Pendant l'année à l'étude, seulement deux affaires ont nécessité l'aide d'un tiers. La première mettait en cause le Personnel des fonds non publics et la seconde, une unité de négociation composée de professeurs d'université qui négociaient leur première convention collective avec le Conseil du Trésor après avoir obtenu un certificat de négociation à l'égard de ce groupe.

E-2 Le tableau 11 montre que quatre demandes visant à faire nommer un conciliateur ont été présentées pendant l'année mais que la Commission n'a reçu aucune demande de nomination d'un médiateur ou d'établissement d'un bureau de conciliation.

EXAMENS

E-3 Lorsqu'un employeur demande que des personnes occupant un poste de direction ou de confiance soient exclues d'une unité de négociation et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation est autorisé à procéder à l'examen des fonctions de ces personnes et à faire un rapport sur celles-ci à la Commission. À ce titre, il tente d'abord de voir s'il est possible d'amener les parties à s'entendre et, dans le cas contraire, il procède à l'examen. La Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport de même que sur les observations des parties. Cette année, les agents de médiation ont pris part à quatre affaires, dont trois ont été réglées à la suite d'une entente entre les parties. Un rapport d'examinateur a été produit dans le dernier cas.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES
DIFFERENDS

D-1 L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les conflits d'« intérêts ». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négociier soit donné pour la prochaine ronde. À la fin de l'année à l'étude, 87 unités de négociation regroupant environ 26 220 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a examiné deux demandes d'arbitrage (voir le tableau 10). Ces demandes avaient été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés appartenant aux catégories Soutien administratif et Exploitation et travaillant pour le Personnel des fonds non publics à la BFC Bagothville. Il s'agit d'un employeur distinct qui n'était pas assujéti à la Loi sur la compression des dépenses publiques. À la fin de l'année, un conseil d'arbitrage avait été nommé et une audience avait été mise au rôle pour le début de l'année suivante.

C-7 Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de mieux utiliser le temps des commissaires, la Commission ne tient désormais des audiences que dans les localités suivantes:

Alberta: Calgary; Edmonton; Medicine Hat

Colombie-Britannique: Vancouver; Victoria

Ile-du-Prince-Edouard: Charlottetown

Manitoba: Winnipeg

Nouveau-Brunswick: Bathurst; Moncton

Nouvelle-Ecosse: Halifax; Sydney

Ontario: Hamilton; Kingston; London; Ottawa; Sault-Ste-Marie; Sudbury; Toronto; Windsor

Québec: Montréal; Québec

Saskatchewan: Regina

Terre-Neuve: St. John's

Yukon: Whitehorse

Au cours de l'année à l'étude, 1 169 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)b) et c). Avant le 1^{er} juin 1993, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1^{er} juin 1993, cette catégorie comprend les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance. Au total, 537 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-5 En outre, 19 griefs, dont 5 reportés de l'année précédente, ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 de la Loi, qui prévoit le mode de règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Au cours de l'année, 1 720 griefs ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année précédente, où le nombre de renvois a atteint le deuxième plus haut niveau en onze ans. La lourde charge de travail de cette année est principalement attribuable au nombre de griefs résultant de la privatisation des aéroports à Vancouver, Edmonton et Montréal. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1989 à 1994.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et au licenciement. La Loi emploie l'expression « arbitrage des griefs » pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des autres secteurs de compétence, on appelle cette procédure « arbitrage » tout court. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passé par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92 et ce, uniquement si ces griefs correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1989, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur.

ayant exercé ses droits en vertu de la Loi, l'ingérence dans la participation d'un fonctionnaire aux activités syndicales et la non-application d'une décision arbitrale ou de décisions d'arbitrage de griefs.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DELAI

B-26 La Commission a examiné 12 demandes de prolongation de délai, dont une avait été reportée de l'année précédente. Six d'entre elles portaient sur la prolongation du délai prescrit pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure de règlement des griefs et les six autres concernaient le renvoi de griefs à l'arbitrage.

B-27 Quatre des demandes ont été classées après entente entre les parties avant la date fixée pour l'audience, une a été retirée avant que la date d'audience soit fixée; une a été accueillie sans que la tenue d'une audience soit nécessaire. La demande reportée de l'année précédente a été réglée au cours de l'audience, tandis que les cinq autres demandes ont été reportées à la prochaine année.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-28 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail », telle qu'on l'entend aux articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que l'omission par l'employeur de mettre à exécution la décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Sous l'effet d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, cet article a été élargi de manière à inclure le devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement. Au cours de l'année, la Commission était saisie de 54 plaintes au total, dont 31 reportées de l'année précédente.

B-29 La Commission a rendu une décision sur 16 des 54 plaintes, tandis que 11 plaintes ont été réglées ou retirées, avec ou sans l'assistance des Services de médiation de la Commission, peu avant ou pendant l'audience. À la fin de l'année, parmi les affaires encore à régler, neuf avaient été instruites, mais les décisions s'y rapportant n'avaient pas encore été rendues. D'autres plaintes devaient être entendues au début de la prochaine année ou étaient en suspens, soit à la demande des parties qui pensaient possible de les régler par la médiation, soit dans l'attente de décisions de la Cour fédérale.

B-30 Pendant l'année, les décisions rendues par la Commission ont porté sur des plaintes alléguant la discrimination ou l'intimidation de la part de l'employeur à l'égard d'un fonctionnaire

l'accréditation de l'agent négociateur des employés de l'Office national de l'énergie (voir Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur, p. 5). Dans cette décision, la Commission avait conclu qu'il y avait deux unités habiles à négocier collectivement: l'une comprenant les employés professionnels et l'autre, tous les autres employés. La Commission avait ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans lequel l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada figurerait sur les bulletins de vote de l'unité des employés professionnels et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, sur ceux de l'unité des employés non professionnels. C'est alors que l'Association des employés de l'Office national de l'énergie a présenté sa demande en vue de participer au scrutin de l'unité des employés professionnels. La Commission a jugé que cette demande était, au fond, l'expression d'un désaccord sur sa décision relative à l'accréditation, situation à laquelle l'article 27 ne s'appliquait pas.

B-24 Dans la deuxième demande, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada demandait à la Commission de modifier sa définition de l'unité de négociation des employés professionnels de manière à refléter les fonctions exercées par les employés, plutôt que leur ancienne classification. Elle demandait également que l'unique employé du groupe Gestion des finances soit inclus dans l'unité des employés professionnels. La Commission a accueilli la demande en partie. Elle a accepté de décrire l'unité des employés professionnels de manière à refléter les fonctions des groupes professionnels pertinents, selon les définitions publiées dans la Gazette du Canada le 20 mars 1967, mais elle n'a pas fait droit à la demande pour ce qui est de l'employé classé dans le groupe Gestion des finances.

B-25 Dans la dernière demande déposée au cours de l'année, un fonctionnaire voulait que la Commission réexamine la décision par laquelle elle avait mis un terme à la procédure et fermé les dossiers relatifs aux griefs déposés en son nom. Dans l'un de ces griefs, il contestait son congédiement. Le représentant du fonctionnaire avait retiré les griefs à la suite d'un règlement intervenu entre les parties. Faisant valoir qu'il n'y avait pas réellement eu règlement et que ses griefs n'avaient jamais été entendus par un arbitre, le requérant demandait la tenue d'une nouvelle audience. Tenant compte des circonstances propres à l'affaire, la Commission a fait droit à cette demande.

de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Cette demande a été rejetée, la Commission n'ayant pas la compétence pour s'en saisir.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-20 Aux termes de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. Six demandes de ce genre ont été instruites au cours de l'année, dont trois qui étaient reportées de l'année précédente.

B-21 L'une des demandes reportées avait été présentée par le Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic) (SRMMU(A)), qui demandait à la Commission de modifier la décision par laquelle elle avait accrédité le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) à titre d'agent négociateur des fonctionnaires membres du groupe Réparation des navires, de la catégorie Exploitation, sur la côte est. Le requérant cherchait à se substituer à la section locale 1250 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) en tant qu'organisation syndicale membre du Conseil. La Commission a conclu que le SRMMU(A) était une organisation syndicale dûment constituée représentant la majorité des fonctionnaires qui étaient auparavant membres de la section locale 1250 de l'AIMTA. Elle a donc accueilli la demande.

B-22 Dans l'une des deux autres affaires reportées de l'année précédente, il était demandé à la Commission de réexaminer son rejet antérieur d'une plainte formulée contre l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour manquement à son devoir de représentation juste dans un grief concernant une mesure disciplinaire. Dans l'autre, un fonctionnaire demandait à la Commission de réexaminer le rejet de sa plainte, selon laquelle le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada avaient omis de désigner ses fonctions comme étant nécessaires pour la sécurité du public. Dans les deux cas, la Commission a conclu que les demandes étaient fondées sur une prétendue erreur de droit et que, de ce fait, elles ressortissaient à une autre instance. Les deux demandes ont donc été rejetées.

B-23 Deux des trois demandes reçues pendant l'année portaient sur la décision rendue par la Commission relativement à

B-19 L'une des deux demandes reçues pendant l'année avait trait à une opposition à la désignation, faite par l'employeur en vertu de l'article 2 de la Loi, de certains postes de direction ou de confiance. L'employeur a retiré ses propositions avant la tenue de l'audience. L'autre demande a été entendue par la Commission; elle portait sur la plainte déposée par un fonctionnaire à l'égard de sa suspension

B-18 Une affaire de ce genre, reportée de l'année précédente, portait sur une demande présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard d'une décision du Conseil du Trésor rendant obligatoire le dépôt direct des chèques de paye des nouveaux fonctionnaires. La Commission a rejeté la demande, jugeant qu'elle n'était pas de son ressort.

B-17 L'article 21 de la Loi, intitulé « Pouvoirs et fonctions de la Commission », confère à celle-ci des « pouvoirs résiduels ». La Commission se fonde sur cet article pour se saisir des allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, mais pour lesquelles aucune procédure de redressement particulière n'est prévue.

LOI AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA

B-16 Au cours du dernier mois de l'année précédente et avant que la Loi ne soit modifiée, la Commission a reçu quatre listes de désignation de fonctionnaires appartenant à quatre unités de négociation: le groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs et le groupe Psychologie, représentés par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, ainsi que le groupe Dessin et illustrations et le groupe Photographie, représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ces listes avaient été déposées après que ces groupes eurent cessé d'être assujettis à la Loi sur la rémunération du secteur public et peu de temps avant que celle-ci ne soit prolongée par la Loi sur la compression des dépenses publiques. Les parties ont convenu de fermer ces dossiers, sous réserve de la position que la nouvelle loi pourra éventuellement les amener à adopter relativement à ces désignations.

fera des recommandations non exécutoires quant au rapport entre les fonctions des postes en question et la sécurité. Si les parties, après avoir étudié les recommandations du comité d'examen, persistent dans leur désaccord, c'est la Commission qui tranchera.

CHOIX DU MODE DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-12 En vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, l'agent négociateur choisit l'un ou l'autre de deux modes de règlement des différends: le renvoi à l'arbitrage exécutoire ou le renvoi, assorti du droit de grève, à un bureau de conciliation. Avant de pouvoir signifier un avis de négocier à l'employeur, l'agent négociateur doit informer la Commission du mode de règlement qui s'appliquera à l'unité de négociation. La Commission enregistre ce choix, qui fait alors partie de l'accréditation et qui demeure en vigueur pour les négociations qui suivent. L'agent négociateur peut modifier son choix avant le début d'une nouvelle ronde de négociations.

B-13 Au cours de l'année, la Commission a reçu deux demandes de modification du mode de règlement des différends. L'une a été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des fonctionnaires membres du groupe Bibliothèqueéconomie et l'autre, par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à l'égard des fonctionnaires faisant partie du groupe Vérification. Dans les deux cas, les agents négociateurs ont abandonné la conciliation au profit de l'arbitrage.

B-14 À la fin de l'année, 73 unités de négociation avaient opté pour la conciliation (voir le tableau 6) et 87, pour l'arbitrage (voir le tableau 7).

DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-15 Les modifications apportées à la Loi ont instauré un processus de désignation fondé sur les postes plutôt que sur les personnes. Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public; de ce fait, leurs titulaires ne peuvent, aux termes de la Loi, participer à une grève. La Loi dispose que, lorsque l'agent négociateur a opté pour la conciliation comme mode de règlement des différends, un bureau de conciliation ne peut être établi — et, par conséquent, il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les postes de l'unité de négociation qui seront désignés. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige seront renvoyées à un comité d'examen, nommé selon le mode prévu pour le bureau de conciliation. Le comité d'examen

DÉSIGNATION DE POSTES DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

B-9 Les deux autres demandes étaient en instance à la fin de l'année. Dans l'une, à la suite d'une décision d'accréditation rendue par la Commission concernant les employés de l'Office national de l'énergie, l'employeur demandait que la Commission des relations de travail dans la fonction publique détermine l'unité habile à négocier dans le cas de quelque 50 employés. Dans l'autre, l'AFPC demandait à la Commission de déclarer qu'un employé, dont le poste d'attache faisait partie du groupe Commis aux écritures et aux règlements, demeurerait dans ce groupe pendant les quatre mois au cours desquels il occupait, à titre intérimaire, un poste du groupe Achat et approvisionnement. L'AFPC demandait également à la Commission d'ordonner à l'IPFPC de lui remettre les cotisations syndicales que l'employeur avait transmises à cette dernière organisation au nom de cet employé pendant son intérim.

B-10 Les modifications apportées à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ont transformé, à compter du 1^{er} juin 1993, les critères en vertu desquels des fonctionnaires sont exclus des unités de négociation. Désormais, ce sont les postes, et non leurs titulaires, qui sont exclus. Les articles 2, 5.1, 5.2 et 5.3 de la Loi définissent les critères de désignation des postes exclus. Au moment de l'accréditation et en l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine quels postes seront désignés comme postes de direction ou de confiance. L'employeur peut, par la suite, désigner d'autres postes de cette nature. Si l'agent négociateur s'oppose à de telles désignations, la Commission aura alors à trancher la question en se fondant sur le rapport d'un examinateur nommé par elle et sur les observations présentées par les parties. Les tableaux 3 et 4 donnent des renseignements détaillés sur les fonctionnaires relevant du Conseil du Trésor qui occupent des postes de direction ou de confiance; le tableau 5 donne des renseignements analogues sur de telles exclusions chez les employeurs distincts.

B-11 Lorsque l'agent négociateur estime que les attributions d'un poste désigné comme poste de direction ou de confiance ont changé, il peut déposer une opposition à cette désignation auprès de la Commission. Après avoir étudié les observations présentées par les deux parties, la Commission confirme ou annule la désignation.

B-5 La Commission de la capitale nationale (CCN) est devenue un employeur distinct à la fin de l'année à l'étude. L'IPFP a demandé à être accrédité à l'égard des employés de la CCN compris dans l'unité de négociation professionnelle, et l'AFPC a demandé à représenter tous les autres employés de la CCN. L'employeur a soutenu qu'une seule unité de négociation regroupant tous les employés de la CCN serait habile à négocier collectivement. Ces deux demandes étaient en cours de traitement à la fin de l'année. Une audience au cours de laquelle elles seront entendues ensemble a été prévue pour le début de l'année prochaine.

RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

B-6 Deux demandes de révocation d'accréditation présentées en vertu de l'article 43 de la Loi ont été reportées de l'année précédente. Les demandeurs, des membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, y alléguaient que l'agent négociateur s'était livré à des activités interdites en utilisant les fonds des syndicats pour attaquer et appuyer des partis politiques. À la fin de l'année, une audience était fixée pour l'instruction des deux demandes, mais elle a été reportée à la demande des parties.

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE AUX UNITES DE NEGOCIATION

B-7 En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer si un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires fait partie d'une unité de négociation. Quatre demandes de cette nature ont été instruites par la Commission au cours de l'année; une demande a été retirée avant l'audience.

B-8 Dans une affaire reportée de l'année précédente, l'Alliance de la Fonction publique du Canada demandait à la Commission de déclarer que les fonctionnaires membres du groupe Commis aux écritures et aux règlements et exerçant les fonctions de vérificateurs internes d'une Base militaire faisaient partie de l'unité de négociation Services administratifs. Les parties ont convenu que l'audience ne porterait que sur le cas de cinq fonctionnaires, mais elles ont demandé que le commissaire demeure saisi de la demande des autres fonctionnaires et qu'il entende leur cas si le requérant l'estimait nécessaire. La Commission a jugé que les cinq vérificateurs internes de la Base devaient être compris dans l'unité de négociation des Services administratifs.

demande qu'à l'égard des 17 employés autrefois classifiés ES, elle ne figurerait pas sur les bulletins de vote. À la fin de l'année, les scrutins de représentation ont été laissés en suspens en attendant l'issue de la demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 34 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique en vue d'obtenir que la Commission détermine l'unité à laquelle devaient appartenir quelque 50 employés.

B-3 Dans une autre affaire, quatre agents négociateurs ont déposé neuf demandes d'accréditation en vue de représenter des employés du Groupe Communication Canada lorsque celui-ci est devenu un employeur distinct. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a demandé à être accrédité à l'égard de tous les employés qui appartenaient auparavant au groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs et au groupe Achat et approvisionnement, mais il a retiré ses demandes avant l'audience. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à être accréditée à l'égard de tous les employés autrefois classés dans la catégorie Administration et service extérieur, dans la catégorie Technique, dans la catégorie Soutien administratif ainsi que dans la catégorie Exploitation. Le Conseil des unions des arts graphiques a demandé à être accrédité à l'égard de tous les employés qui appartenaient auparavant au groupe Services d'imprimerie (non-surveillants). L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP) a demandé à être accréditée à l'égard de tous les employés qui appartenaient auparavant au groupe Gestion des finances. En réponse à ces demandes, l'employeur a proposé une unité de négociation qui comprendrait tous ses employés. La Commission a décrété qu'il y aurait deux unités habiles à négocier, la première regroupant tous les fonctionnaires travaillant à la production d'imprimerie et à d'autres opérations connexes et la seconde, tous les autres fonctionnaires. L'employeur a demandé que la décision de la Commission fasse l'objet d'un examen judiciaire. Un scrutin de représentation avait été ordonné à la fin de l'année.

B-4 L'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s a présenté une demande en vue de remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada, à titre d'agent négociateur des employés du groupe Soutien des sciences sociales dont le Conseil du Trésor est l'employeur. À la suite d'un scrutin de représentation, un certificat a été délivré à la requérante.

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 La Commission a traité 17 demandes d'accréditation pendant l'année à l'étude, dont une qui avait été reportée de l'année précédente. Dans cette affaire, trois agents négociateurs ont déposé cinq demandes d'accréditation en vue de représenter les employés de l'Office national de l'énergie (ONE) au moment où celui-ci est devenu un employeur distinct. Trois de ces demandes ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) à l'égard d'employés des catégories Soutien administratif, Administration et service extérieur ainsi que de la catégorie Technique. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) a présenté une demande d'accréditation à l'égard d'une unité comprenant certains groupes d'employés de la catégorie Scientifique et professionnelle et de la catégorie Administration et service extérieur. Une nouvelle organisation syndicale, l'Association des employés de l'Office national de l'énergie (AEONE), a demandé à être accréditée à l'égard des économistes.

B-2 L'employeur a demandé à la Commission de juger qu'une seule unité de négociation comprenant tous les employés de l'ONE visés par les demandes d'accréditation serait habile à négocier collectivement. La Commission a jugé qu'il y avait deux unités habiles à négocier collectivement: une unité composée des professionnels et une autre regroupant tous les autres employés. Elle a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation pour l'une et l'autre de ces unités de négociation. Elle a en outre ordonné que l'IPFP figure sur le bulletin de vote de l'unité professionnelle et que l'AFPC figure sur le bulletin de l'unité non professionnelle. La Commission a décidé que, puisque l'AEONE n'avait présenté une

dispositions des conventions collectives ou sur des mesures disciplinaires majeures, ainsi que sur le licenciement, qui constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs différends, et qui lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-8 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, organisme dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-9 Au 31 mars 1994, quelque 218 263 employés répartis dans 159 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment celles portant sur la négociation collective. Le Secréariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 78 unités de négociation de l'administration centrale, les 81 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte 2 996 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 1 814 (voir le tableau 5).

A-10 L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) est l'agent négociateur de 73 unités représentant quelque 162 444 employés, tandis que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) négocie au nom de 39 unités représentant quelque 32 092 employés. Les 47 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficiant pas de la négociation collective peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la Commission.

A-7 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation des postes de direction ou de confiance, la désignation des postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail. Ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des

A-6 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les fonctions réunies du président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles qu'exercent les ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle répond de ses activités de façon distincte.)

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

professionnels de l'exploitation radio et dont il a été question dans le rapport précédent, a été mis en application. Ce programme a permis aux parties de régler un très grand nombre de griefs déposés, et l'Association a renvoyé beaucoup moins de griefs à l'arbitrage que par le passé. Les Services de médiation ont tenu, à Ottawa, une série d'ateliers sur la médiation des griefs à l'intention des représentants des employeurs et des agents négociateurs. D'autres ateliers sur la médiation des griefs se tiendront, à la demande des parties, dans des centres régionaux partout au Canada dès le début de la nouvelle année financière. Ces ateliers sont menés de concert avec le Conseil national mixte.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique a été modifiée par la Loi sur la réforme de la fonction publique, dont la promulgation s'est faite le 1^{er} juin 1993.

A-2 Bien que, pour l'essentiel, le mandat de la Commission demeure inchangé, plusieurs des secteurs d'activité de celle-ci ont été sensiblement modifiés. Par exemple, les types de griefs qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage (voir Affaires d'arbitrage des griefs, p. 15), de même que les questions sur lesquelles peut porter une décision arbitrale (voir Décisions arbitrales, p. 43), sont maintenant beaucoup plus nombreux. Les dispositions concernant l'exclusion de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance ont été reformulées de sorte que les exclusions sont maintenant fondées sur les attributions des postes plutôt que sur les fonctions des personnes. Il en est de même, également, des désignations nécessaires pour la sécurité du public. En outre, l'article 23, qui oblige la Commission à instruire les plaintes de pratiques déloyales de travail, a été élargi de manière à inclure le devoir de représentation juste.

A-3 Pour ce qui est de l'arbitrage des griefs, la charge de travail de la Commission a été comparable à celle de l'année financière précédente, où le nombre de renvois à l'arbitrage a atteint le deuxième plus haut niveau en onze ans.

A-4 La Commission a enregistré une hausse notable des demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur, en raison surtout de la constitution en employeurs distincts de l'Office national de l'énergie, du Groupe Communication Canada et de la Commission de la capitale nationale.

A-5 Le programme de médiation des griefs, établi de concert avec Transports Canada et l'Association canadienne des

K	AFFAIRES FONDÉES SUR LA	
	PARTIE II DU CODE CANADIEN	
	DU TRAVAIL	49
	Renvois fondés sur l'article 129	49
	Affaires fondées sur l'article 133	50
	APPENDICE (TABLEAUX)	51

E	CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS	21
	Examens	21
	Autres services	22
	Enquêtes	22
F	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION	23
G	IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS	29
	Questions de statut et de compétence	29
	Questions de preuve et de procédure	32
	Mesures disciplinaires	34
	Interprétation et application des conventions	36
H	MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES ET CONSEILS D'ARBITRAGE	39
I	DÉCISIONS ARBITRALES	43
J	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	45

TABLE DES MATIÈRES

PAGE	
1	A INTRODUCTION
1	Résumé des activités de l'année
2	Organisation et fonctions de la Commission
	B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS
5	Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur
7	Révocation de l'accréditation
7	Détermination de l'appartenance aux unités de négociation
8	Désignation de postes de direction ou de confiance
9	Choix du mode de règlement des différends
9	Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi
10	Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi
11	Demandes de révision des décisions de la Commission
13	Demandes de prolongation de délai
13	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi
	C AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS
15	
	D AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS
19	

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

au 31 mars 1994

Président: Ian Deans
Vice-président: L.M. Tenace

Présidents suppléants: P. Chodos, Y. Tarte, M. Korngold Wexler

Membres à plein temps: T.W. Brown, A.S. Burke, M.-M. Galipeau, R. Labelle, R. Simpson, J.B. Turner

Membres à temps partiel: M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., P.A. Duncan, D. Gauthier, T. Joliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r., L.D. Russell

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: R.A. Cousineau, W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, H. Fothergill, D.J. Fowler, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, G.V. Orser, P.E. Pageau, J.W. Potter, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaudau

Représentant les intérêts des employés: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, F. Kiesweiter, R.C. Lévesque, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick
Directrice, Planification générale et Secrétaire: C. Greer
Directeur des services de médiation: N. Bernstein
Directeur des systèmes et des services généraux: L. Labrecque

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

L'honorable Marcel Massé
Président du Conseil privé de la Reine pour le
Canada, ministre des affaires intergouvernementales
et ministre responsable du renouvellement de la
fonction publique
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à
l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction
publique, le Vingt-septième rapport annuel de la Commission des
relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la
période du 1^{er} avril 1993 au 31 mars 1994 et qui doit être déposé
devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute
considération.

Le président,



Ian Deans

PRÉSIDENT



Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT



L.M. Tenace

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



Y. Tarte



M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T.W. Brown



A.S. Burke



M.-M. Gallipeau



R. Labelle



R. Simpson



J.B. Turner

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1994
N° de cat. SRI-1994
ISBN 0-662-55479-5

1993-1994

VINGT-SEPTIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1993-1994

VINGT-SEPTIÈME
RAPPORT
ANNUEL



CONTRIBUTION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

4342 44

3 1761 1146782 6

